

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**10653** *Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.*

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 27 de julio de 2018, ha adoptado un Acuerdo por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020. A los efectos de dar publicidad al mencionado Acuerdo,

Esta Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha resuelto disponer la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado» como anexo a la presente Resolución.

Madrid, 27 de julio de 2018.—El Subsecretario de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Raúl Riesco Roche.

#### **ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018-2019-2020**

Promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y fomentar el diálogo social son los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo, con la igualdad de género como tema transversal. Como ha indicado Guy Ryder, el Director de la citada Organización «estos son factores indispensables para hacer avanzar toda la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, con la que tenemos la oportunidad única en esta generación de cambiar las cosas y mejorar la vida de miles de millones de personas».

En los últimos años, el mercado de trabajo español está creando empleo a un ritmo significativo. Sin embargo, el empleo generado en esta etapa de salida de la crisis se caracteriza por un alto grado de precariedad, hasta el punto de que el deterioro de las condiciones de trabajo se ha convertido en una de las principales preocupaciones de la sociedad española.

La temporalidad ha repuntado en los últimos años, y además se ha incrementado en su forma más extrema, con contratos de muy corta duración. El tiempo parcial involuntario supera ampliamente las tasas de los países de nuestro entorno. Los excesos de jornada y las horas extraordinarias no son abonadas en muchas ocasiones. Figuras como las de los falsos autónomos, los falsos becarios o las falsas cooperativas han proliferado en el mercado; y la incidencia de la siniestralidad también ha aumentado.

Los más castigados por este deterioro del mercado de trabajo son aquellos grupos de población que más protección necesitan: los jóvenes, que encuentran grandes dificultades para acceder al mercado de trabajo; las mujeres, que padecen los efectos de la brecha salarial y la discriminación en diversos ámbitos del mercado laboral; los trabajadores inmigrantes, siempre más expuestos a los casos de abuso; los trabajadores de más edad, que con frecuencia sólo pueden permanecer en el mercado laboral a costa de una merma importante de sus condiciones de trabajo.

La situación anterior requiere la adopción de medidas y a ello responde la elaboración de este Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020. El Plan persigue, por tanto, recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo. Al aproximarnos a dicho objetivo, se persigue paralelamente la consecución de otros dos:

a) Por un lado, se refuerza la sostenibilidad presente y futura de nuestra Seguridad Social y de las prestaciones sociales.

b) Por otro lado, se fortalece la competencia leal entre empresas en el mercado de trabajo, dirigiéndose el Plan contra aquellas que incumplen la normativa laboral y de Seguridad Social vigente. Ha de tenerse en cuenta, en este sentido, que el fraude es económicamente insostenible y socialmente injusto y provoca una merma en la competitividad y productividad de la economía española, atacando igualmente a los derechos fundamentales o básicos de los trabajadores.

Con este Plan se da un giro cualitativo a las actuaciones desarrolladas hasta ahora por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reorientando la estrategia anteriormente diseñada por la institución para responder plenamente a las prioridades de actuación que debe tener la Inspección durante el resto de esta legislatura.

El Plan Director incluye un total de 75 medidas (55 operativas y 20 organizativas) para luchar contra el fraude, la precariedad laboral y erradicar las situaciones de abuso. De una manera o de otra, todas ellas se dirigen a revertir los problemas más graves que presenta nuestro mercado de trabajo en este momento.

El Plan Director se ha elaborado de una manera muy participativa. Su contenido se ha elaborado en colaboración con las Comunidades Autónomas y se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. También han realizado aportaciones las organizaciones representativas de trabajadores autónomos y de la economía social y otras organizaciones de carácter social, así como las organizaciones profesionales propias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Muchas de estas propuestas y aportaciones han servido para enriquecer el texto final del Plan.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de julio de 2018 acuerda:

Aprobar el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, que se adjunta como anexo.

USI

## ANEXO

**Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020**

«La experiencia nos enseña que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente. Debemos hacer más para empoderar a las personas gracias al trabajo decente y apoyarlas a través de la protección social.».—Ban Ki-Moon, Secretario General de las Naciones Unidas.

«Promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y fomentar el diálogo social son los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT, con la igualdad de género como tema transversal. Estos son factores indispensables para hacer avanzar toda la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, con la que tenemos la oportunidad única en esta generación de cambiar las cosas y mejorar la vida de miles de millones de personas.».—Guy Ryder, Director de la Organización Internacional del Trabajo.

## 1. ¿POR QUÉ UN PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO?

**Por un trabajo digno**

Según la Organización Internacional de Trabajo, el trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. El trabajo decente dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades; es el trabajo que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, el que permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, el que se lleva a cabo con protección social, e incluye el diálogo social.

La consecución de un trabajo digno constituye una aspiración esencial del ser humano. De ahí que el trabajo digno, o trabajo decente en la terminología acuñada internacionalmente, se haya convertido en un objetivo universal y haya sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, y de un modo muy destacado en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. La importancia de un trabajo decente para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se pone especialmente de manifiesto en el Objetivo 8, cuya finalidad es «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». No obstante, lo que se conoce como trabajo decente no se sólo afecta al Objetivo 8, sino que contribuye también de forma significativa a la consecución del Objetivo 1 (sobre erradicación de la pobreza), del Objetivo 5 (relativo a lograr la igualdad de género) y del Objetivo 10 (sobre reducción la desigualdad en los países y entre ellos).

De este modo, la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se contempla en este Plan Director por un Trabajo Digno contribuye a la consecución de diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible y, por tanto, es plenamente coherente y refuerza el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 aprobado por el Consejo de Ministros el día 29 de junio de 2018.

**Objetivos de este Plan Director**

El Gobierno considera necesario aprobar con carácter urgente un Plan por un Trabajo Digno para los años 2018, 2019 y 2020, para que se convierta en la principal herramienta, desde las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para hacer frente a los problemas más graves de nuestro mercado laboral en la actual etapa de salida de la última crisis económica. La precariedad laboral constituye una de las principales preocupaciones de la sociedad española en este momento.

El objetivo principal del Plan es recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo. Al aproximarnos a dicho objetivo, reforzamos

además la garantía de sostenibilidad presente y futura de nuestra Seguridad Social y de las prestaciones sociales.

Otro objetivo de este plan es garantizar la competencia leal entre empresas en el mercado de trabajo, por ello se dirige contra aquellas que incumplen la normativa laboral y de Seguridad Social vigente, dado que el fraude es económicamente insostenible y socialmente injusto y provoca una merma en la competitividad y productividad de la economía española, atacando igualmente a los derechos fundamentales o básicos de las personas trabajadoras.

### Orientaciones básicas del Plan Director

Este Plan se construye alrededor de cuatro orientaciones políticas básicas:

– Dar un giro cualitativo a las actuaciones desarrolladas hasta ahora por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El Gobierno anterior se centró fundamentalmente en la lucha contra el empleo irregular y en el fraude a la Seguridad Social. Sin descuidar este objetivo, el actual Gobierno va a poner a la Inspección, con todos sus medios, al servicio de la mejora de la calidad del empleo y de la lucha contra las bolsas de fraude laboral existentes en el mercado de trabajo. El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020 es válido y seguirá vigente, pero va a ser de inmediato reorientado con este Plan Director para que responda plenamente a las prioridades de actuación que debe tener la Inspección durante el resto de esta legislatura.

– Es un Plan Director participativo, pues, en primer lugar, tiene en cuenta que las Comunidades Autónomas ejercen las competencias funcionales en materia de Inspección de Trabajo y, dos de ellas (Cataluña y Euskadi), además competencias orgánicas. Todas tendrán un papel central en el diseño, gestión, ejecución, evaluación y seguimiento de las medidas que se pongan en marcha.

Y no menos importante, se ofrece plena participación a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en el ejercicio de sus competencias de participación institucional reconocidas constitucional y legalmente. También participan en la definición de este Plan Director los sindicatos y asociaciones de Inspectores y Subinspectores. Con todos ellos se quiere consensuar las distintas medidas planteadas.

– Es un Plan orientado a la obtención de resultados, que combinará actuaciones inmediatas y a medio plazo. De ahí que incluya dos planes de choque que se pondrán en marcha en agosto de este año: un plan de lucha contra el fraude en la contratación temporal y otro contra los abusos en la contratación a tiempo parcial. En su diseño y ejecución se tienen muy en cuenta otros planes similares que han tenido buenos resultados, tales como los puestos en práctica por los Gobiernos de las Islas Baleares y de las Islas Canarias.

– Es, finalmente, un Plan global, pues integra 55 medidas operativas, 20 organizativas y de coordinación institucional entre las distintas Administraciones Públicas y con todos los actores que deben implicarse contra la precariedad laboral. El propio Pleno del Congreso de los Diputados, el pasado 6 de febrero, aprobó con modificaciones una Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista, por la que se instaba al Gobierno a la puesta en práctica de un Plan contra la Explotación Laboral, mandato que este Gobierno acomete en este momento.

Se trata, asimismo, de un Plan que diseña una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con perspectiva de género. No debemos olvidar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, conmina a los poderes públicos a la aplicación transversal de la perspectiva de género de modo efectivo en su actividad ordinaria (artículo 15), no pudiendo ser la Inspección de Trabajo ajena a este mandato.

Resulta también de especial importancia por su vulnerabilidad, considerar en este plan a los menores de edad como víctimas potenciales de situaciones de abuso laboral.

Por último, el Plan prevé la necesidad de impulsar medidas normativas enmarcadas en el necesario diálogo político en el Parlamento y dialogo social con empresarios y sindicatos, al igual que las medidas oportunas para su seguimiento y evaluación.

### **Un compromiso de Gobierno: crear empleo de calidad y combatir la precariedad**

El Gobierno, al tomar esta decisión, adquiere la voluntad política y el firme compromiso de luchar por recuperar los derechos que los trabajadores y trabajadoras de nuestro país han perdido en los últimos años.

Es cierto que el empleo global se ha recuperado en parte desde principios de 2014; mantener el dinamismo de esta variable será un objetivo prioritario de este Gobierno y una referencia a la hora de arbitrar cambios en la normativa laboral. Pero también lo será que los empleos que se creen sean empleos de más calidad y con derechos, que superen las condiciones de trabajo precarias en que se generó empleo tras salir de otros ciclos económicos recesivos en el pasado.

Pero cuando hablamos de empleo resulta injusto reducirlo meramente a cifras y datos sin rostro humano. Si ahora hablamos incluso de la existencia de situaciones de explotación laboral en el mercado de trabajo no es porque nos situemos exclusivamente en el ámbito del Derecho Penal, sino ateniéndonos al sentido literal de esta expresión ofrecido por la Real Academia Española: Utilizar abusivamente en provecho propio el trabajo de otras personas. De qué otra manera pueden definirse mejor las precarias condiciones de trabajo, la imposición de jornadas superiores a las legales a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial o a tiempo completo, su impago o abono inferior a lo debido, sin reflejo en nómina y, por tanto, en fraude fiscal y a la Seguridad Social, el uso abusivo y fraudulento de contratos temporales para realizar actividades que son permanentes por dar cobertura a la necesidad ocupacional real de la empresa, o la derivación de actividades realmente laborales hacia la falsa condición de trabajador autónomo o de becario. Solo partiendo del conocimiento de la vida y condiciones materiales en que se desenvuelve hoy el trabajo o de las nuevas formas precarias de organización del mismo en determinados casos (cambios constantes y sin apenas preaviso de turnos y horarios de trabajo, ritmos y cargas de trabajo extenuantes, con incidencia sobre la salud y la seguridad, etc.), y no solo desde fríos datos estadísticos, podemos aspirar a encontrar soluciones que comiencen a ser satisfactorias y eficaces.

Pues bien, la precariedad y las situaciones de abuso laboral son una de las principales causas de la devaluación salarial y de que haya crecido el número de trabajadores y trabajadoras pobres, aquellos que, aun teniendo trabajo, no pueden sobrevivir sin ayuda externa, frecuentemente de la familia. Aunque esta situación suele identificarse con la de los jóvenes y ciertamente es así, no hay que olvidar que ataca también a las personas de edad más avanzada sin otras redes de apoyo.

En 2016 el número de trabajadores pobres, según datos de la Encuesta de Condiciones de Vida de Eurostat, suponía un 13,1%. Si tenemos en cuenta la distribución por sexos un 13,3% de los hombres trabajadores están afectados por este fenómeno. En el caso de las mujeres el porcentaje supone un 12,8%

Los efectos de las situaciones de vulnerabilidad laboral se manifiestan en forma de subempleo, incertidumbre personal, pobreza, imposibilidad de organizar proyectos de vida más o menos estables, que, sobre todo, afectan a los jóvenes, e incluso, pueden desembocar en trastornos de salud y mayor riesgo de siniestralidad. Todo ello genera un panorama de segmentación laboral, pero ya no sólo identificada con la temporalidad en la relación laboral, sino con otros factores, como la parcialidad no deseada o involuntaria, la intensa rotación laboral, los contratos de corta duración, la subcontratación como práctica laboral para abaratar la mano de obra y, en consecuencia, los bajos salarios que reciben no ya solo quienes se encuentran en los márgenes del mercado de trabajo, sino cada vez más amplias capas de la población.

Y si estas situaciones de vulnerabilidad perjudican las condiciones de vida de las personas, no es menor su efecto negativo sobre el conjunto social, al trasladar la precariedad al entorno de las familias. Con efectos potenciales sobre la recaudación de



impuestos y cuotas a la Seguridad Social y, en último término, sobre el Estado de Bienestar. Si la precariedad y las condiciones de trabajo abusivas no se atajan urgentemente, llegarán a fracturar las legitimidades políticas que sustentan el contrato social del que emana nuestro modelo constitucional de Estado Social y Democrático de Derecho.

### **Un Plan Director contra las empresas que incumplen sus obligaciones**

Para recuperar derechos laborales y combatir el fraude, principales objetivos de este Plan, se deben hacer cumplir las Leyes sociales, cometido de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, corrigiendo y sancionando aquellos comportamientos ilícitos de las empresas. Estas conductas perjudican gravemente al trabajador, pero también a las empresas que cumplen sus obligaciones, que son la enorme mayoría, y a las que las infractoras hacen competencia desleal.

Hay que insistir que este Plan se dirige contra los empresarios que abusan y violan las Leyes, no contra las empresas que cumplen con sus obligaciones.

En general, las empresas de nuestro país cumplen sus obligaciones laborales y de Seguridad Social. Con ello, contribuyen decisivamente al desarrollo económico y social de España, a que la economía española crezca y se genere empleo para reducir nuestra elevada tasa de desempleo.

Este Plan va a centrar su atención en las empresas que incumplen. Es más, va a reorientar la actividad planificada para que prioritariamente y de forma destacada actúe sobre las empresas presuntamente incumplidoras. Fuera de los incumplimientos evidentes, en los que la Inspección de Trabajo actuará desde el inicio con todas las herramientas que pone a su disposición el Estado de Derecho, su Ley Ordenadora y la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, la filosofía del Plan es su carácter disuasorio, la información para favorecer el cumplimiento voluntario de la legislación laboral y de Seguridad Social y, si persiste el incumplimiento y no se restablece el cumplimiento de la legalidad, el levantamiento de actas de infracción o liquidación y, en su caso, de las propuestas de sanción.

Durante los últimos años el objetivo principal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha sido el control de las faltas de alta y del fraude en las prestaciones de Seguridad Social, actuaciones en las que la Inspección ha resultado ser particularmente activa y eficaz. Sin duda, estas actuaciones han de mantenerse también.

Con la herramienta que constituye el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 se pretende reorientar el Plan Estratégico de la ITSS y poner mucho más el foco sobre las justificadas y acuciantes demandas sociales que se han expuesto. Sin bajar la guardia en la lucha contra la economía irregular, sino incorporando nuevas prioridades. Pero en todo caso, estando, si cabe, más presente en los centros de trabajo y utilizando todas las medidas, incluidas las sancionadoras y correctivas legalmente previstas, que disuadan de tales comportamientos en otras empresas.

### **Una Inspección de Trabajo y Seguridad Social más fuerte**

Es una idea unánimemente compartida que cualquier norma jurídica precisa acompañarse de medios para garantizar su cumplimiento, en este caso de una potente Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reorientada hacia las principales fuentes de fraude y precariedad laboral.

Si importante es concebir este nuevo enfoque, más centrado en actuar sobre las condiciones de las relaciones laborales, como base para garantizar un mercado de trabajo más justo y la sostenibilidad del sistema de protección social, no lo es menos la mejora de los recursos que se pongan a disposición del Plan. La fortaleza de un sistema de Inspección de Trabajo reside en contar con medios humanos y materiales apropiados para poder cumplir sus objetivos, así como con metodologías de trabajo y un acceso a todo tipo de bases de datos que la alimente con información apropiada para actuar de forma certera y eficaz. Cuestiones estas fundamentales para optimizar los todavía limitados recursos de

que dispone el nuevo Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, creado formalmente el pasado mes de abril, y hacer eficaz su importante función social.

Por otra parte, constituye una máxima general de cualquier política pública considerar que la eficacia de una norma reside en el consenso generalizado sobre la necesidad de su cumplimiento. Y es por ello que las más eficaces son aquellas sobre las que existe un sentido compartido sobre su virtud y necesidad. Ocurrió tras la transición democrática con los impuestos generales («Hacienda somos todos») y debería aplicarse también al cumplimiento de las normas laborales. Por ello, se atribuye singular importancia, tanto al incremento de la conciencia empresarial y de la sociedad en general sobre la necesidad, para que nuestro sistema de convivencia perdure, de que las normas sociales se hagan cumplir, así como la colaboración de la representación unitaria de los trabajadores y de las secciones sindicales en los centros de trabajo, denunciando las situaciones de precariedad abusiva. En esta materia cobra una importancia significativa impulsar la responsabilidad social empresarial para elevar el grado de implantación, entendida como un conjunto de compromisos de orden económico, social y medioambiental adoptados de forma voluntaria por las empresas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, avanzando en un tipo de empresa que genera empleo de calidad y apuesta por la formación permanente, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

No se puede olvidar, así mismo, el doble papel de las Autoridades Laborales, residentes en las Administraciones Autonómicas, de garantes de derechos al aplicar las medidas sancionadoras y, al tiempo, de promotores de la ejecución del Derecho social. Así como el de la propia Inspección, a la que la Ley le atribuye la función de asistencia técnica en el curso de sus actuaciones, especialmente importante en el caso de pequeñas y medianas empresas.

## 2. INFORME DE DIAGNÓSTICO DEL MERCADO DE TRABAJO

Las previsiones de la Comisión Europea para España en los dos próximos años, formuladas el pasado 3 de mayo, estiman que en 2018 el PIB aumentaría un 2,9% y el empleo un 2,6%, con un descenso de la tasa de paro hasta el 15,3%. De acuerdo con la Comisión, estas tendencias continuarían también en 2019. Las previsiones del Banco de España y de la OCDE son similares en cuanto al crecimiento, creación de empleo y descenso del paro.

En este marco, no obstante, la principal característica del mercado de trabajo es la segmentación y la elevada temporalidad, asociada a empleos de baja calidad y bajos salarios, a la vez que persisten problemas de paro elevado y altos niveles de desempleo de larga duración.

La recuperación del empleo, si bien ha sido intensa, se ha basado en la contención de los costes laborales unitarios, a tasas negativas, con escasos avances de la productividad laboral y bajos salarios.

Para efectuar un diagnóstico sintético sobre los aspectos más importantes del mercado de trabajo vinculados a la precariedad laboral, hay que tomar en consideración los siguientes aspectos del mercado de trabajo:

1. Evolución del mercado de trabajo en España. Durante el año 2007 el empleo en España mantenía el fuerte ritmo de crecimiento de años anteriores, con tasas superiores al 3% y un nivel cercano a los 20,7 millones de ocupados. A comienzos de 2008 comienza la crisis económica, y desde entonces el mercado de trabajo en España ha presentado dos fases muy diferenciadas: una primera fase recesiva entre comienzos 2008 y finales de 2013, que llevó consigo la destrucción de 3.669.400 puestos de trabajo (-17,8%) y una fase de recuperación, desde comienzos del año 2014, que ha permitido que hasta el segundo trimestre de 2018 se hayan creado 2.393.500 puestos de trabajo (+14,1%). El empleo crece con fuerza en estos últimos 4 años situándose ya en niveles superiores a los 19 millones de afiliados y superando los 19,3 millones de ocupados en la Encuesta de Población Activa (EPA).

Actualmente, según la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2018, la tasa de ocupación total es del 63,53%. Distribuido por sexos, la tasa de ocupación entre mujeres alcanza un 59,97%, muy por debajo de la de los hombres que asciende al 69,1%.

Si nos referimos a la tasa de actividad, la EPA del segundo trimestre de 2018 cifra el total en un 75,08%. Distribuido por sexos, en el caso de mujeres la tasa de actividad llega a un 70%, mientras que en el caso de los hombres la tasa es del 80,16%.

Durante la fase recesiva, el colectivo más castigado fue el temporal, con la pérdida de cerca de 2 millones de puestos de trabajo (un 35% de los que había y más de la mitad del total de puestos perdidos). El empleo indefinido supuso el 32,7% del total de puestos perdidos, mientras que el 16% fueron autónomos. La composición del empleo creado en el periodo de recuperación se reparte equitativamente entre trabajadores temporales e indefinidos. El 49,8% de los nuevos puestos son indefinidos; el 47,4% temporales y el restante 2,7% autónomos.

2. Temporalidad en el empleo. La elevada y persistente temporalidad ha sido uno de los rasgos tradicionales del mercado de trabajo en España.

España es el país de la Eurozona donde la incidencia de la temporalidad es mayor. La tasa de temporalidad es 10,5 puntos mayor que la de la media de la región y muy superior a la de los grandes países. Con el repunte de los últimos trimestres, la temporalidad en España se ha situado a la cabeza en la Unión Europea.



Fuente: Eurostat

La entrada al empleo en España es mayoritariamente temporal. En aproximadamente el 90% de los casos, el contrato temporal es la vía de acceso al empleo. Este hecho afecta en mayor medida a los jóvenes menores de 25 años, donde la tasa de temporalidad es superior al 70%. La tasa de temporalidad joven es la más alta de la Eurozona y es 18,9 puntos superior a la media.

Si tomamos en consideración la distribución por sexos, según la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2018, la tasa de temporalidad de hombres alcanza un 25,9%, siendo superior en el caso de las mujeres donde dicha tasa alcanza un 27,8%.



Por su parte, con la información que proporciona la estadística de contratos del SEPE, se observa que el número de nuevas contrataciones registradas marcó en el año 2017 su máximo de la última década al contabilizarse 21.501.303 nuevos contratos, cifra un 7,6% mayor que la registrada en 2016 y un 15,5% mayor que en 2007. En los 6 primeros meses de 2018 se han registrado 10.829.878 contratos, un 2,75% más que hace un año y un 66,2% más que en el mismo periodo de 2012, el mínimo de la serie.

Si bien en 2017 el número de contratos convertidos en indefinidos se incrementó un 17,9%, también es cierto que las conversiones apenas representan el 3% del total de contratos, lejos del 5% que representaban en 2007. Pese a haberse registrado casi 3 millones más de contratos que en 2007, se han convertido 215.000 contratos menos que en aquel año.

3. Rotación en el mercado de trabajo. Contratos de corta duración. La menor duración de los contratos puede estar acelerando la rotación en el mercado de trabajo. Del total de temporales, según la EPA, en el segundo trimestre de 2018, 232.000 (un 5,3% del colectivo temporal) saben que la duración de su contrato no llega a 1 mes y 674.600 (un 15,5%) que no llega a los tres meses.

Dentro de este segmento, el mayor incremento lo han tenido las contrataciones registradas de una semana o menos de duración, que representan el 25,9% del total de contrataciones y el 68,4% de las contrataciones registradas de menos de un mes. Entre 2014 y 2017 subieron un 38,7%, 10 puntos más que el total de contratos, provocando que la duración media de los contratos temporales bajara hasta los 52,5 días de media.

El mayor incremento en este tipo de contratos se produjo durante la crisis. Los contratos de menos de una semana de duración pasaron de representar el 15% del total en 2007 al 23,2% en 2013 (8,2 puntos porcentuales más). Desde entonces su peso ha aumentado 2,7 puntos porcentuales.

El notable aumento de los contratos de menos de una semana ha llevado a que la duración media de los contratos temporales registrados haya descendido en casi un mes en los últimos diez años.

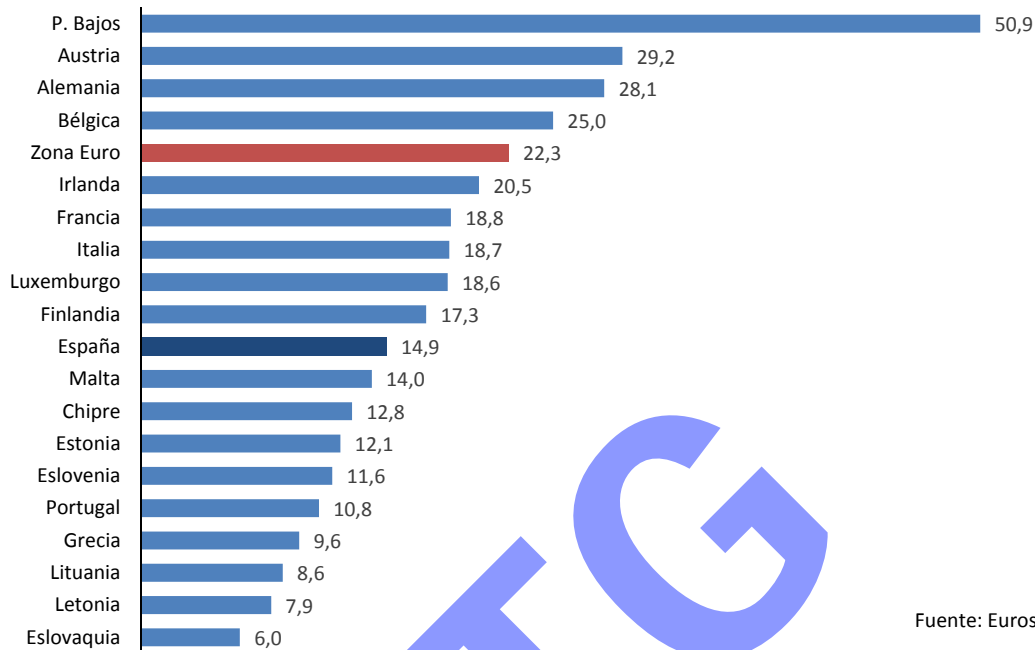
En el trasfondo de estas elevadas tasas de temporalidad subyace una rotación laboral creciente y totalmente injustificada. Una temporalidad que supone más precariedad laboral para el trabajador, pero que también afecta al conjunto del sistema económico, puesto que existe un vínculo causal negativo entre temporalidad, rotación laboral y productividad de las empresas, de forma que la competitividad del conjunto de nuestra economía se resiente con las actuales altas tasas de temporalidad.

4. Trabajo a tiempo parcial. La incidencia de las jornadas a tiempo parcial en España es menor que en otros países europeos, si bien ha ido en aumento en la última década. En la actualidad, aproximadamente el 15% de los ocupados tienen jornada parcial, con mayor incidencia entre las mujeres, donde 1 de cada 4 ocupadas lo está a tiempo parcial.

En concreto, las mujeres trabajadoras tienen una tasa de parcialidad del 24,5%, frente al 7% de los hombres trabajadores.

El porcentaje de ocupados a tiempo parcial en España es 7,4 puntos inferior a la de la media de la Eurozona.

## Tiempo parcial. % sobre total de ocupados. 1T2018

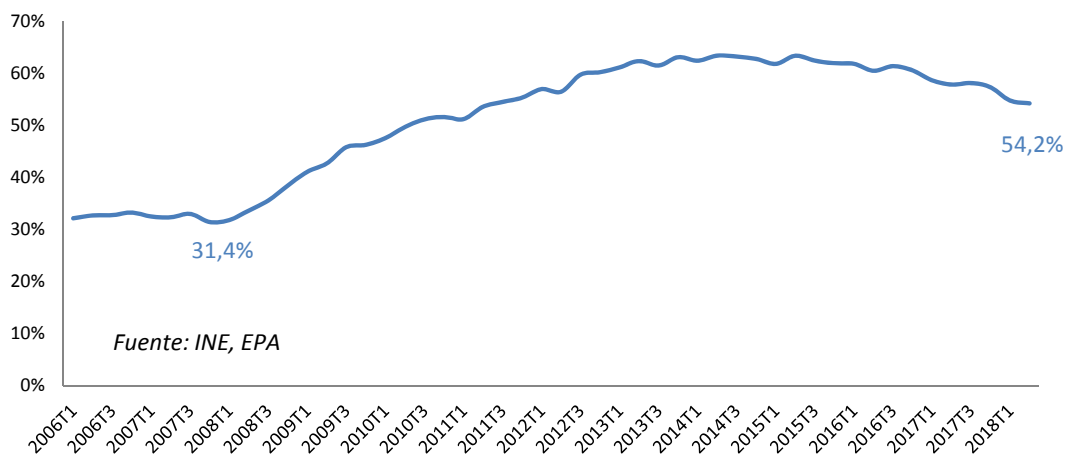


Fuente: Eurostat

En todo caso, los contratos a tiempo parcial han crecido considerablemente en España, tras muchos años de una utilización muy inferior a la de otros países de nuestro entorno, un 80% entre 2010 y 2017 y un 46% entre 2013 y 2017 (Estadísticas del M.º de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).

Sin embargo, mientras en otros países las causas de tener jornada parcial son diversas, en España el tiempo parcial es mayoritariamente involuntario, por no poder encontrar trabajo a tiempo completo. El tiempo parcial involuntario tuvo un gran crecimiento durante la crisis económica y hasta mediados de 2015 no comenzó a descender ligeramente. Desde comienzos de 2017 se ha estabilizado en torno al 60%; y en el segundo trimestre 2018 ha marcado su mínimo desde comienzos de 2011.

## Tiempo parcial involuntario



Fuente: INE, EPA

Además, en no pocos casos, el aumento de la parcialidad ha encubierto infra cotizaciones, tal y como se ha venido observando estos últimos años, en donde el ritmo de crecimiento del empleo era muy superior al de horas cotizadas y al de la recaudación por cotizaciones.

5. Excesos de jornada y horas extraordinarias no pagadas ni compensadas. Una de las principales preocupaciones de los trabajadores y de sus representantes, manifestada a través de las denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, son las situaciones de exceso de jornada y otros incumplimientos en materia de tiempo de trabajo a los que se ven sometidos.

Así, si tomamos como referencia las denuncias presentadas desde el año 2017, las relacionadas con incumplimientos en materia de tiempo de trabajo han supuesto un 40% del total de las presentadas en materia de Relaciones Laborales, ocupando además el segundo lugar de los asuntos denunciados, si tomamos en consideración todas las cuestiones sobre las que tiene competencia la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Dentro de estas reclamaciones encontramos las relativas a tiempo de trabajo en general (vacaciones, descansos, turnos de trabajo, etc...) horas extras, trabajo a tiempo parcial y derechos sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por otra parte, el número total de horas extra se ha mantenido relativamente estable desde 2009, tras un descenso pronunciado en el inicio de la crisis. La proporción de horas extra no pagadas aumentó también al inicio de la crisis, y en los últimos años se ha mantenido ligeramente por encima del 50% (excepto en 2017 en que supusieron el 47% del total de horas extraordinarias).

La EPA referida al segundo trimestre de 2018 pone de manifiesto que en España se realizaron 6.822.900 horas extraordinarias a la semana y que no fueron retribuidas 2.986.200 horas, es decir un 43,8 % del total, un número muy elevado, aun cuando se admita que parte de ese porcentaje puedan ser compensadas por descansos. Sectores de actividad como el comercio, las industrias manufactureras, la hostelería y la educación son en los que se concentra dicho porcentaje.

Del total de horas extras realizadas, según datos de la EPA del segundo trimestre de 2018, un 50,4% de las realizadas por mujeres no son ni compensadas ni pagadas. En el caso de los hombres el porcentaje es mejor: un 40,2%.

6. Falsos Autónomos. Un fenómeno creciente en el mercado de trabajo es la existencia de trabajadores autónomos que realmente no disponen de una infraestructura empresarial, ni asumen el riesgo y ventura de la actividad desarrollada, sino que en ellos concurren las notas de laboralidad en relación con la empresa que le ha subcontratado para tal fin. Son los denominados «falsos autónomos».

Actualmente hay estimaciones del número de falsos autónomos, pero es difícil oficializar un dato atendiendo a las características de este fenómeno: A pesar de ello la EPA ha publicado recientemente un nuevo módulo anual relativo a la actividad por cuenta propia de donde se extraen los siguientes datos que permiten intuir la presencia de esta figura en las relaciones mercantiles existentes:

- De los 3.042.200 de personas trabajadoras por cuenta propia hay 165.900 (un 5,5 %) que «No puede influir ni en el contenido ni en el orden de las tareas»
- De los 2.011.600 trabajadores independientes o miembros de cooperativas, 32.800 (el 1,6 %) comenzaron su actividad «Porque su anterior empleador le pidió que trabajara por cuenta propia».
- Entre ellos 185.500 (el 9,2 %) no había tenido «Ningún cliente o a lo sumo uno en los últimos 12 meses», a 222.400 (el 11 %) su horario de trabajo «lo decide su cliente o clientes» y 20.300 (el 1 %) no tienen empleados porque «el cliente o los clientes quieren que haga el trabajo él mismo».

La existencia de los denominados falsos autónomos no es exclusiva de un determinado sector de actividad, la presencia que tiene en las nuevas formas de organización social, así como en los nuevos negocios creados a través de plataformas digitales es significativa. A pesar de difuminar ciertas notas de la relación laboral ello no impide su calificación como tal.

7. Salarios. La Encuesta de Estructura Salarial del INE, en 2016, último dato disponible, pone de manifiesto la dualidad salarial entre trabajadores indefinidos y temporales: el sueldo medio anual de los trabajadores con contrato de duración

determinada en 2016 (16.567,9 euros) fue un 32,4% inferior al de los trabajadores con contrato indefinido (24.516,4 euros) y un 28,5% inferior al salario medio.

Asimismo, el salario medio anual entre los trabajadores a tiempo parcial supone menos de la mitad del salario medio (el 44,3%), aunque aumentó un +1,9%, frente al descenso del -0,6% del salario de los trabajadores a tiempo completo.

Una de las características principales de la evolución de la economía española en los últimos años ha sido la devaluación salarial, relacionada con el debilitamiento de la capacidad negociadora de los trabajadores, que se refleja en una disminución de los salarios.

La caída salarial que se ha producido desde 2009 ha sido de más de 7 puntos porcentuales de poder de compra perdidos (de media). Incluso en 2017, cuarto año consecutivo en expansión económica, los salarios perdieron 1,9 puntos de poder adquisitivo, lo que resulta una anomalía histórica y una injusta perversión del sistema de determinación de rentas.

Han sido los trabajadores y trabajadoras con menores rentas los que han sufrido en mayor medida la caída de los salarios reales: para el 10% de trabajadores que tiene menores retribuciones han descendido de 2009 a 2016 (último año disponible) un 13,8%.

8. Brecha salarial de género. Según la Encuesta de Estructura Salarial 2016, la diferencia salarial hombre/mujer se sitúa en el 22,4%, cinco décimas inferior respecto a 2015 y solo 3,2 puntos porcentuales inferior a la existente en 2007. Las diferencias son más marcadas en las edades adultas de 50 a 59 años, donde supera el 25%, mientras que son menores en las edades jóvenes de 25 a 34 años, inferiores al 18%.

En la ganancia ordinaria por hora trabajada, medida más aproximada a la utilizada por Eurostat para las comparaciones europeas, la Encuesta de Estructura Salarial 2016 fija la brecha salarial entre hombres y mujeres en el 14,2%, con un descenso de solo 3,9 puntos en relación con 2007.

La tendencia hacia la reducción paulatina de las diferencias de salario por razón de género es lenta. En este sentido, en 2016 la mujer percibió un salario medio inferior en un 20% al percibido por el hombre mientras que en 2007 esa diferencia era más marcada, del 21,7%. Asimismo, se observa que las mujeres tienen una mayor presencia en los niveles salariales bajos, el 40,3% de las mujeres tuvo en 2016 un salario inferior a 1.229 euros frente al 20,7% de los hombres, siendo, por el contrario, más elevada la presencia de los hombres en los niveles salariales altos, por encima de los 2.137 euros, el 34,6% de los hombres los ingresaron frente al 24,9% de las mujeres.

Entre los factores que explicarían esas desigualdades en salarios medios y distribución salarial se encontrarían la mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales y en actividades con remuneraciones más bajas en relación con los hombres.

9. Dificultades en el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes. Los problemas estructurales del mercado de trabajo de los jóvenes son las bajas tasas de empleo y las altas tasas de paro como consecuencia de las dificultades de acceder a un empleo y de insertarse laboralmente. El problema principal de aquellos que no encuentran un empleo es la falta de formación para desempeñarlo, mientras que el mayor obstáculo que enfrentan quienes sí lo hacen es la falta de estabilidad. Los jóvenes presentan una tasa de temporalidad y de tiempo parcial involuntario muy superior a la media.

En el segundo trimestre de 2018, según la EPA, la tasa de temporalidad para los jóvenes de 16 a 24 años es del 71%, del 56,3% para los de 16 a 29 años, frente al 26,8% para el conjunto de la población.

Asimismo, la proporción de jóvenes con jornada parcial es superior a la media de la población: en el segundo trimestre 2018 la tasa de parcialidad de los jóvenes hasta 30 años es del 27,5%, porcentaje que casi duplica la del conjunto de la población. Gran parte de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial ocupan estos puestos porque no han podido encontrar trabajos a tiempo completo, siendo el porcentaje de jóvenes hasta 30 años con jornada parcial involuntaria del 54,5%.

Otro aspecto a destacar es el desajuste de competencias y su incidencia sobre las oportunidades de empleo vinculadas al nivel de estudios.

Desde 2013, las diferencias en tasa de empleo por nivel de estudios se han hecho más patentes. A partir de dicho año esas diferencias se incrementan con mayor intensidad en relación con el nivel de estudios bajo, cuya distancia con respecto al nivel alto supera los 35 puntos porcentuales (+38,9 pp. en el segunda trimestre 2018). La distancia de tasa de empleo de niveles formativos altos sobre la de los que tienen un nivel medio es de 35,9 pp.

Tampoco contribuye la elevada tasa de abandono escolar temprano, del 18,2% en 2017.

Por último, un número importante de jóvenes se ha visto fuera del mercado de trabajo y del sistema educativo, como consecuencia de la crisis económica que generó, especialmente en su inicio, un incremento importante de la juventud que no estudia y no trabaja: pasó de representar un 12% de la población de entre 15 a 24 años en 2007 hasta alcanzar un máximo en 2013 del 18,6%, más de cinco puntos por encima de la media UE, situada en el 13,2%. En 2017 se sitúa en el 13,3%, siendo más elevada entre los jóvenes de 25 a 29 años (22,1%).

10. Accidentalidad y morbilidad laboral. La evolución de la accidentalidad laboral en términos absolutos está muy relacionada con la evolución del empleo. El número de accidentes de trabajo con baja (tanto en jornada como in itinere) descendió durante la crisis (entre 2007 y 2012), reduciéndose a menos de la mitad en los accidentes en jornada y en un tercio en los accidentes in itinere. A partir de 2012 ambos tipos de accidentes han aumentado, hasta superar el medio millón y los 80.000, respectivamente. Por su parte, los accidentes mortales (tanto in itinere como en jornada) también descendieron hasta 2012, con un ligero repunte desde entonces.

Por sectores, el mayor número de accidentes con baja se da en la industria manufacturera, seguido del comercio, la construcción y la hostelería. Por otro lado, el mayor número de accidentes mortales se producen en el sector de transporte y almacenamiento, seguido de la construcción, la industria manufacturera y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. En 2017 el número de accidentes mortales ha aumentado en la construcción y ha disminuido en el sector de transporte y almacenamiento. Por otro lado, la incidencia de los accidentes mortales es mayor en las industrias extractivas, seguido del transporte y almacenamiento, el suministro de agua y saneamiento y la construcción.

Dada la relación entre el número absoluto de accidentes y la tasa de empleo, es necesario considerar también los índices de incidencia de la accidentalidad; es decir el número de accidentes por cada 100.000 trabajadores. Se observa un comportamiento similar en el índice de incidencia de accidentes con baja: descenso marcado entre 2007 y 2012, repunte a partir de 2012 hasta 2017. En el caso de los accidentes mortales, también hay un descenso importante entre 2007 y 2012, si bien durante la recuperación la incidencia se mantiene relativamente estable.

Por tanto el progresivo incremento no tiene que ver exclusivamente con el del empleo, y ello se puede apreciar si tenemos en cuenta la evolución del índice de incidencia, y las estadísticas del Ministerio de Trabajo nos muestran que el índice general de accidentes de trabajo con baja durante la jornada de trabajo se situó en 2012 en 2.948,9 y en el 2017 en 3.408,8. Y si lo examinamos teniendo en cuenta el tipo de contrato de los trabajadores, el correspondiente a los de contrato indefinido fue de 2.815,1 en 2012 y 2.995 en 2017, en tanto que los correspondientes a los contratos de trabajo temporales y a tiempo parcial fue de 3.514,19 en 2012 y 4.503,1 en 2017. De tales datos se desprenden claramente las cifras muy superiores en los casos de los contratos temporales y a tiempo parcial respecto de los indefinidos y que los incrementos del 2012 a 2017 han sido también notablemente superiores que los de los trabajadores y trabajadoras con contratos indefinidos.

Se aprecia pues otra consecuencia negativa que se deriva de la excesiva contratación temporal existente en España, que se constituye en una razón más para actuar desde la Inspección de Trabajo sobre la misma.



Además, los accidentes de trabajo tienen más del doble de incidencia entre los hombres que entre las mujeres (4.569 y 2.130 por cada cien mil trabajadores, respectivamente), y tienen una mayor incidencia entre hombres jóvenes (entre 16 y 24 años) y entre mujeres muy jóvenes (16-19 años) y mayores (55-59 años). Por su parte, la incidencia de los accidentes mortales es muy superior entre hombres que entre mujeres (5,97 frente a 0,32 por cada cien mil trabajadores), y aumenta considerablemente con la edad (14 veces más entre trabajadores de 55 a 59 años que entre los de 20-24 años).

Si nos centramos en los accidentes de trabajo mortales durante la jornada de trabajo, con objeto de comprobar en qué actividades económicas se dan en mayor número, resulta que en el año 2017 se trata de los transportes y almacenamiento con 97 accidentados y la industria manufacturera con 74. Si consideramos la ocupación del trabajador, el mayor número de accidentes, 146, afectaron a conductores y operarios de maquinaria móvil y en segundo lugar 66 accidentes afectaron a peones agrícolas, de la construcción e industria. Por último, si examinamos los resultados en función de la forma en que se produjeron, 214 fueron debidos a infartos y derrames cerebrales y en segundo lugar se sitúan con 82 accidentes mortales los de tráfico.

Por otra parte, en estudios especializados sobre seguridad vial se indica que los accidentes de tráfico con furgonetas implicadas se han disparado un 41% entre 2011 y 2015 y han causado 935 muertos y 4.600 heridos graves.

### 3. MEDIDAS OPERATIVAS

En el diagnóstico del mercado de trabajo se han identificado los principales problemas que determinan la necesidad de aprobación del presente Plan Director.

Precisamente, para hacer frente a dicha problemática se establecen 55 medidas operativas en el marco de 9 ámbitos de actuación, que a continuación se desarrollan y que serán puestas en marcha de forma inmediata por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### 1. *Luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales*

Los contratos temporales, como instrumento de flexibilidad externa de las empresas, tienen cabida en nuestra normativa laboral y en la de los países de nuestro entorno. Sin embargo, el modelo legal se basa en el principio general de estabilidad en el empleo, que admite excepcionalmente la utilización de las modalidades de contratación temporal, cumpliendo ciertas reglas, es decir, en determinados supuestos, bajo ciertos requisitos y dentro de determinados límites temporales. Es el caso en que las empresas deben atender incrementos ocasionales de trabajo, ejecutar una obra o prestar un servicio de duración incierta pero temporal, o cubrir ausencias de trabajadores por vacaciones u otras causas.

El diagnóstico de la temporalidad, expuesto en el capítulo anterior, nos ofrece un panorama desfavorable para nuestro mercado de trabajo, en el que la precariedad constituye un rasgo imperante.

Ello no resulta extraño pues, con demasiada frecuencia, el uso que se hace de la contratación temporal es fraudulento, al no responder, en unos casos, a necesidades temporales sino a otras de carácter permanente o estructural, o al haberse superado la duración máxima permitida o a encadenarse contratos fuera de los supuestos autorizados.

Buena parte de la temporalidad es resultado, por consiguiente, de la vulneración flagrante de las normas legales y convencionales, puesto que la necesidad ocupacional de la empresa existe, al dar cobertura a puestos de trabajo de forma permanente.

No es solo la ilicitud de dichos comportamientos lo que resulta preocupante sino, sobre todo, el perjuicio directo a las personas trabajadoras que las sufren, a las que se les impone muchas veces, pues mayoritariamente la temporalidad no es voluntaria, una excesiva rotación derivada de contratos de muy corta duración impidiendo el desarrollo de una carrera profesional en las mismas y una fidelización en las empresas, salarios inferiores a los de los trabajadores con contrato indefinido, la merma en sus derechos a la

formación y una menor protección en materia de seguridad y salud laboral, teniendo un mayor riesgo de sufrir accidentes de trabajo.

La temporalidad de los contratos es causa de desigualdad y ello es uno de motivos de ilicitud de las conductas de determinados empleadores, tanto en el ámbito privado como público. En efecto, el principio de igualdad de las personas con contrato temporal y aquellas con contrato indefinido está recogido de forma clara en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 15.6): Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida. El principio de igualdad procede de la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y la CEEP sobre el trabajo de duración determinada. En dicha Directiva se confirma que los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento. Y se hace notar que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Este principio se conculca cuando se imponen condiciones de trabajo distintas y sin justificación objetiva a unos y otros trabajadores, por ejemplo, condiciones salariales distintas o no abonárseles determinados complementos salariales asignados exclusivamente a los trabajadores fijos. Así mismo, cuando no se les permite ejercer los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad (artículos 4.2.b) y 23 del Estatuto de los Trabajadores). Son dos ejemplos de prácticas discriminatorias que se pueden presentar en algunas empresas y que privan a este tipo de trabajadores de su desarrollo profesional.

La temporalidad -y el incremento de los contratos de corta duración, de «llamada» y la intensa rotación- incrementa la pobreza, pues en los periodos de desempleo se reduce la capacidad económica de las personas. Y, al tiempo, hace cargar sobre el sistema de protección por desempleo, que sostiene todas las empresas y trabajadores a través de las cuotas, el pago de prestaciones que solo son parcialmente sustitutorias de los salarios que percibía el trabajador cuando se encontraba ocupado.

En muchos casos, los trabajadores temporales, sean o no sus contratos fraudulentos, no pueden llegar a ejercer tampoco los derechos en materia de prevención de riesgos laborales (artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores), la información sobre sus riesgos laborales es meramente formal y rutinaria, no reciben formación específica adecuada al puesto de trabajo, ni siquiera se les llega a ofrecer la vigilancia de la salud. Esa es la realidad de muchas personas que han quedado atrapadas por el encadenamiento de cortos contratos temporales en la misma o distinta empresa, una realidad que los pone en situación de riesgo de contraer enfermedades profesionales o sufrir accidentes de trabajo superior que a los trabajadores con contrato indefinido.

Finalmente, la temporalidad tiene, al mismo tiempo que en el plano de las relaciones laborales y el incremento de la desigualdad y la pobreza, una consecuencia negativa, y no es otra que la traslación que se hace con los contratos de duración exigua de carreras de cotización extraordinariamente cortas y discontinuas, que no garantizan una vida laboral que otorgue derecho a una pensión digna. Y eso puede suceder porque, al contrario de lo que dictaría el sentido común y una política reguladora razonable, la secuencia continuada de contratos de menor duración supone una minoración de la cotización a la Seguridad Social a lo largo de la vida laboral.

Por todo ello, este Plan Director establece las siguientes

#### Medidas

Medida 1: Disuadir a las empresas –incluidas las empresas de trabajo temporal– que incurran en las prácticas fraudulentas en la contratación temporal, utilizando todos los medios y atribuciones que le asigna la Ley ordenadora a la Inspección de Trabajo, 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 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 siete días.

Dado que la contratación temporal es de naturaleza causal, resulta imprescindible conocer la realidad de la empresa, su proceso productivo, su demanda, su nivel de ventas,... y así poder determinar si existe o no esa causa de temporalidad. La negociación colectiva es un instrumento muy eficaz para determinar las circunstancias definitorias de una fluctuación causal en la demanda de mano de obra.

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 pequeñas y medianas empresas, con objeto de facilitarles un mejor cumplimiento de las disposiciones del orden social, y especialmente en materia de contratación.

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.

Medida 4: Realizar un seguimiento de las actuaciones previas realizadas, para evitar que las empresas incumplidoras reiteren su comportamiento fraudulento.

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.

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.

Medida 7: Poner a disposición de los actuantes herramientas que crucen distintas bases de datos para incrementar la eficacia actuación inspectora.

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 Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de 11 de junio de 2018.

Sin perjuicio de ello, 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.

## *2. Luchar contra los abusos en la contratación a tiempo parcial, los excesos de jornadas y horas extraordinarias no pagadas ni compensadas*

El artículo 40.2 de la CE de 1978 impone a los poderes públicos el deber de garantizar a los trabajadores «el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral», y pese a que la normativa laboral que se ha elaborado a partir de la vigencia de dicho principio rector de la política social y económica, en particular el Estatuto de los Trabajadores, se ha ocupado de establecer unos tiempos mínimos de descanso y unos tiempos máximos para la duración de la jornada ordinaria de trabajo, así como límites a la realización de horas extraordinarias, el incumplimiento de dicha normativa continúa siendo en la actualidad, y más aún desde que comenzó la crisis económica, una de las principales fuentes de infracciones laborales cometidas por determinadas empresas. En todo caso es la principal causa en materia de relaciones laborales por la que se formulan denuncias ante la Inspección de Trabajo, alcanzando en los últimos dos años el 40% del total las relativas a tiempo de trabajo, horas extraordinarias, trabajo a tiempo parcial, descansos y conciliación de la vida, personal, familiar y laboral, etc.

La situación es especialmente grave en los contratos a tiempo parcial de corta duración, como pueden ser guardias hospitalarias, vigilantes, personal de rodaje de series y películas, incluso en hostelería, en los que se hacen jornadas muy superiores a la ordinaria y se cotiza por una jornada normal, dando lugar a una situación lesiva para el trabajador que ve perjudicada su cotización y su futura prestación.

No obstante, las peores formas de precarización laboral en relación con el tiempo de trabajo están referidas al trabajo a tiempo parcial, a las horas extraordinarias, y a determinadas situaciones relacionadas con la organización y los ritmos del trabajo.

El diagnóstico del mercado de trabajo ponía de manifiesto el gran crecimiento de la utilización de esta modalidad contractual. No se puede desechar que ello tenga que ver en muchos casos con el afloramiento de una parte de la economía irregular derivada de las importantes sanciones que en la actualidad se imponen por trabajadores sin alta en la Seguridad Social pero, aprovechando algunas carencias de la regulación legal de este tipo de contrato, siguen manteniendo buena parte de su situación de ventaja y haciendo competencia desleal respecto de los empresarios respetuosos con la normativa laboral, declarando a efectos de Seguridad Social unas jornadas de trabajo muy inferiores a las realmente realizadas por los trabajadores. Ese crecimiento de este tipo de contratación a tiempo parcial, que en sí mismo no debería ser negativo, se ha convertido en un problema de primer orden para muchos trabajadores y trabajadoras, pues la mayoría de los contratos no responden a un deseo personal, sino a la pura necesidad económica, lo que favorece que se vean presionadas a realizar más horas de las que figuran en el contrato, retribuidas o no, según los casos, pero en todo caso no declaradas a efectos de cotización a la Seguridad Social, con las consecuencias que ello tiene tanto en relación con sus futuras prestaciones como con los ingresos al Sistema de la Seguridad Social.

Además, el trabajo a tiempo parcial tiene una peor evolución salarial por dos razones que empujan en la misma dirección: por un lado, se reduce el número de horas en sus jornadas parciales y por otro, más grave todavía, según recientes estudios el salario por hora es mucho más bajo que el de la jornada completa y además se reduce.

Los contratos a tiempo parcial, paradójicamente, se están haciendo en buena parte en sectores como la hostelería y el comercio, intensivos en horas de trabajo, por lo que es a estos sectores a los que principalmente se debe dirigir la atención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo completo, en número superior al límite de 80 horas al año establecido legalmente, que frecuentemente no se retribuyen ni se compensan o se hace por debajo de lo marcado en los convenios colectivos, constituye otra de las peores manifestaciones de precarización laboral en relación con el tiempo de trabajo.

Ello está favorecido por una insuficiente o deficiente regulación de la normativa de aplicación a las mismas, por ejemplo, en cuanto a la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo, lo que dificulta el control de su realización, en cuanto a la compensación con tiempo de descanso, o en cuanto a las reducidas cuantías de las sanciones a imponer en casos de incumplimientos, que no son suficientemente disuasorias. En este sentido, deben recordarse las buenas prácticas aplicadas por la Junta de Castilla y León una vez conocida la sentencia del Tribunal Supremo sobre el registro de jornada.

Las consecuencias son: de un lado, jornadas de trabajo a menudo extenuantes, déficit en las horas de descanso y consecuentemente incremento notable del riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, y de otro, la falta de cotización a la Seguridad Social, con perjuicio, también en este caso, para los trabajadores en cuanto a sus prestaciones que pudieran tener su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional, y también para los ingresos del Sistema de la Seguridad Social.

Con una tasa de paro del 16,6% es legítimo exigir una solidaridad en la distribución del tiempo de trabajo que límite, cuando menos, la realización de horas extraordinarias. Ni que decir tiene que con esa tasa de paro las actuaciones inspectoras frente a las horas extraordinarias ilegales debe ser un objetivo primordial del Gobierno dado que es empleo

que no se crea. Además la limitación en la duración máxima de la jornada de trabajo fue una conquista social que es imprescindible mantener.

Finalmente, hay que referirse a la organización y los ritmos de trabajo como otra de las causas que generan con frecuencia situaciones de precariedad laboral vinculadas al tiempo de trabajo, y sobre las que es necesario actuar.

En efecto, los perjuicios para los trabajadores y trabajadoras pueden no venir del establecimiento de las jornadas de trabajo, que respetan las regulaciones legales en cuanto a duración máxima y tiempos de descanso entre las mismas, sino en relación con la exigencia de cargas de trabajo difícilmente asumibles por los trabajadores. Ello puede tener consecuencias en cuanto a su seguridad o salud, entre otras cosas por la imposibilidad de realizar descanso durante la jornada de trabajo o en el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los casos de la organización del trabajo mediante turnos que con frecuencia no respeta los descansos mínimos entre jornadas de trabajo, o que sus fechas de realización se comunican con insuficiente tiempo, o son cambiados o modificados repetidamente.

La excesiva carga de trabajo se puede derivar ya sea del establecimiento de altos ritmos de trabajo por plantillas insuficientemente dimensionadas, en otras ocasiones derivadas de no cubrir los puestos de trabajo afectados por situaciones de bajas, vacaciones, permisos, etc...

Sectores como el comercio, hostelería, telemarketing, empresas de seguridad, sanitario y de servicios sociales, transporte y distribución de paquetería, entre otros, son, no los únicos, pero sí los principalmente afectados por esta problemática.

Por ello, en ejecución de lo anterior, el Plan Director establece las siguientes:

#### Medidas

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.

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.

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.

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.

Asimismo, 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.

### 3. Medidas para corregir los incumplimientos en materia salarial y los derivados de la externalización de actividades

El impago de salarios o el retraso en el pago es un acto gravísimo que incide directamente en la esencia de la prestación del trabajo, generando las más dañinas situaciones en la vida de las familias trabajadoras.



Esta práctica tan lesiva es una de las principales preocupaciones manifestadas por los trabajadores y trabajadoras y, así como por sus representantes, a través de las denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Así, en el último año, las denuncias por impago o retrasos en pago de salarios han supuesto más del 33% del total de denuncias en materia de relaciones laborales presentadas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por lo que la reacción de los poderes públicos necesita ser reforzada mediante medidas especiales.

A la tradicional situación de impagos o retrasos, en el mercado laboral actual se adicionan nuevas formas de organización que redundan en situaciones que perjudican salarialmente a personas trabajadoras. Nos referimos fundamentalmente a las formas de descentralización productiva que, unidas a la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, determinan, para determinados colectivos, una grave merma en sus ingresos por salarios. Es básico reforzar el control de legalidad de los convenios y las inaplicaciones o descuelgues salariales por parte de las autoridades laborales, y contar para ello con la colaboración de la Inspección, como se viene realizando en alguna Comunidad Autónoma.

La casuística es muy variada y afecta muy principalmente a los casos de subrogación de empresas con origen convencional y a los casos de descentralización productiva a través de las empresas multiservicios. Sin perjuicio de otros sectores que pueden ser diferentes en función de cada Comunidad Autónoma, sería destacable en el primero de ellos el colectivo de vigilantes de seguridad privada, mientras que en el segundo debemos mencionar a las camareras y camareros de pisos y a otros trabajadores y trabajadoras del sector de la hostelería de alojamientos.

Igualmente, resulta necesario que desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se lleve a cabo un control sobre las modificaciones individuales de condiciones de trabajo, en particular en materia de salarios, a los efectos de verificar la aceptación voluntaria del trabajador.

Con la finalidad de corregir estos incumplimientos, este Plan Director establece las siguientes

#### Medidas

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 sobre actuación en materia de impago de salarios, que aborde los distintos supuestos y armonice la actuación de la Inspección de Trabajo, buscando una mejor y más rápida y eficaz respuesta a las denuncias presentada.

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.

Esta campaña tendrá la virtualidad de ser la primera, en materia de relaciones laborales, que está dirigida a un sector de actividad específico y que tiene por finalidad una revisión, con carácter integral, de las condiciones laborales de las personas trabajadoras que integran el colectivo, prestando especial atención a quienes son contratados a través de empresas multiservicios, pero sin olvidar también la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

La realización de estas actuaciones, previamente acordadas con las Comunidades Autónomas, se unirán a las incluidas en la campaña sobre riesgos músculo-esqueléticos de este sector. Ello sin olvidar la incidencia que otras campañas en materia de seguridad y salud, como la relativa a riesgos psicosociales, tienen sobre este colectivo.

Estas campañas tendrán mayor incidencia en las Comunidades Autónomas donde el sector turístico tenga una especial importancia y permitirán un control integral de las condiciones de prestación de servicio de este colectivo, especialmente castigado por bajos salarios, ritmos de trabajo y sobreesfuerzos.

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.

Se revisarán especialmente los casos de convenios colectivos anulados por la jurisdicción social.

Asimismo, se realizará un especial seguimiento de incumplimientos salariales de determinadas empresas multiservicios, respecto de las que se detectan situaciones de impago o retrasos en el pago de salarios o bien vulneración de los derechos de las personas trabajadoras incluidas en una subrogación.

#### 4. Protección de derechos fundamentales y promoción de la igualdad

El ordenamiento jurídico español contiene la prohibición de cualquier tipo de atentado a la intimidad y honor de las personas trabajadoras, así como la prohibición de cualquier clase de discriminación, haciendo hincapié en algunas circunstancias, como el sexo, la edad, discapacidad, el origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas o la orientación sexual o identidad de género.

La pluralidad y diversidad son dos de los principales valores que rigen nuestra realidad social y laboral, que debe de estar tutelada por el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, y por el respeto y consideración debida a la dignidad de las personas.

En cumplimiento de estos objetivos, este Plan Director establece las siguientes

##### Medidas

Como acciones comunes destinadas a potenciar los objetivos de lucha contra la discriminación, por cualquier circunstancia personal y/o social, especialmente la salarial por razón de género y el acoso sexual y por razón de género, y promoción de la igualdad, sin perjuicio de las acciones específicas que para cada uno se prevén, se establecen las siguientes:

Medida 16: Creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación, 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 trabajo, especialmente las retributivas y en el acceso a la formación profesional, tanto del sistema educativo como para el empleo.

La Unidad velará por la igualdad de trato de todos los colectivos vulnerables, y prestará especial atención a la igualdad por razón de género, así como al respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de las personas trabajadoras, intensificando para ello las actuaciones inspectoras (embarazo y maternidad, lactancia, reducción de jornada por cuidado de menores o de familiares, excedencia por motivo de hijo menor o familiar a cargo, etc...).

La Unidad atenderá especialmente la protección de la maternidad en el ámbito laboral, particularmente de las trabajadoras jóvenes, mediante medidas tendentes a garantizar el ejercicio de sus derechos en dichas situaciones, contenidos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su caso, para el inicio de procedimientos sancionadores o de procedimientos de oficio ante la Jurisdicción Social, conforme a lo previsto en el artículo 148.c) de la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social. Asimismo, protegerá el derecho al mantenimiento de las condiciones de trabajo disfrutadas antes del embarazo con posterioridad al parto.

Esta Unidad estará integrada en la Subdirección General para la Coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales del OEITSS y se coordinará con la Administración Educativa en aquellas medidas relacionadas con el acceso a la Formación Profesional del sistema educativo.

Medida 17: Designación de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social especializados en cada Inspección Provincial, así como Inspectores/as adscritos a cada

Dirección Territorial, bajo cuya coordinación operativa actuarán los Inspectores/as especializados de cada provincia.

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.

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 pequeñas y medianas empresas (artículo 12.2 de la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará ante cualquier situación de la que tenga conocimiento, que pueda suponer una vulneración de derechos fundamentales en su ámbito de competencias, en particular para la protección del derecho a la intimidad frente a la utilización extensiva de tecnologías de la información. Además, este Plan Director se va a centrar en varios colectivos especialmente vulnerables, cuya vigilancia se estima necesario potenciar.

Discriminación por razón de género. Tal y como establece la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, «el artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas».

La transversalidad del principio de igualdad determina que el mismo esté presente en la actuación de todos los poderes públicos: sanidad, educación, cultura, y muy particularmente en el ámbito de las relaciones laborales. Y así lo reconoce la propia Ley Orgánica 3/2007, al establecer que «Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales»

Precisamente, y en el marco de la obligación de los poderes públicos establecida en la propia Constitución, la igualdad de trato y no discriminación por razón de género se configura como uno de los ámbitos de actuación permanente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en su conjunto, y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en particular. Continuando en esa línea, el Plan Director establece la siguiente medida

Medida 20: Participación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 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.

El presente Plan Director fija como objetivos de actuación preferentes en materia de igualdad por razón de género, por estar directamente ligados con supuestos de precarización laboral, los siguientes: a) discriminación salarial por razón de género; b) acoso sexual y por razón de sexo; y c) discriminación en el acceso al empleo.

a) Discriminación Salarial por razón de género: Según la Encuesta de Estructura Salarial 2016, la diferencia salarial hombre/mujer en España se sitúa en el 22,4%.

La brecha salarial es un fenómeno multidimensional, de una gran complejidad por la variedad de causas y factores que la desencadenan, estando condicionada por una serie de factores sociales, culturales, legales y económicos, lo que imposibilita que la actuación inspectora pueda corregir los elementos estructurales de la sociedad que participan de la existencia de este fenómeno.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus competencias realiza actuaciones en una empresa en particular, resultando difícil la detección de supuestos de brecha salarial en ese ámbito, que es donde se circunscribe la actuación inspectora y donde se obtienen los resultados.

Además, se debe tener en cuenta, que no toda diferencia salarial está basada en causas discriminatorias, siendo en éstos casos en los que actúa la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Siendo por lo tanto una de las causas, entre otras, que inciden en la citada brecha, la discriminación salarial por razón de género, resulta imprescindible potenciar las actuaciones destinadas a la corrección de estas situaciones en las empresas en las que se constate su existencia, exigiendo las responsabilidades pertinentes, así como incrementar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo.

Con la finalidad de incrementar la efectividad de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este ámbito, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

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 empresas, tanto directas como indirectas, sobre las cuales realizar las actuaciones inspectoras correspondientes.

Medida 22: Acuerdo con las Comunidades Autónomas de un incremento en el número de actuaciones a realizar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de discriminación salarial.

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.

Medida 24: Impartición anual de acciones formativas, a través de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 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 Inspección de Trabajo, una formación adecuada de Inspectores/as y Subinspectores/as.

b) Acoso sexual y por razón de sexo: Es preciso destacar la dificultad de actuar ante este tipo de conductas, toda vez que requieren la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sin perjuicio de esta limitación, se adoptará la siguiente medida:

Medida 25: En cumplimiento del artículo 12 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que fija como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos, «la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de... todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo», se incrementará, previo acuerdo con las Comunidades Autónomas, el número de actuaciones a realizar, relativas a la verificación del cumplimiento, por parte de las 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).

c) Discriminación en el acceso al empleo: Especialmente preocupante resulta la situación de discriminación para el acceso al empleo de mujeres jóvenes en condiciones de ser madres, lo que motiva la necesidad de actuación permanente por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre este tipo de comportamientos de determinadas empresas.

Como medidas comunes en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como discriminación en el acceso al empleo, se establecen las siguientes

#### Medidas

Medida 26: En el Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 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.

Medida 27: Formación especializada, a través de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 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.

Trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Es imprescindible que la inserción e integración de personas inmigrantes en el ámbito laboral se haga en estrictas condiciones de igualdad en relación con los trabajadores y trabajadoras nacionales, y por ello, se viene realizando por la Inspección de Trabajo, una campaña que vigila que las condiciones de trabajo de inmigrantes no sean discriminatorias. Esta campaña ha sido destacada, de tal forma, que el número de actuaciones planificadas, con el correspondiente acuerdo con las Comunidades Autónomas, se ha incrementado de forma constante en los últimos años.

Pero se quiso dar un paso más, incluyendo de forma expresa en el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo, una línea de acción específica dirigida a las personas trabajadoras inmigrantes: Ejecutar un plan de actuación para mejorar la protección de los derechos laborales de los inmigrantes que residen en España, favoreciendo que tengan un mejor conocimiento de sus derechos sociales y de las vías para ejercerlos, incluido el recurso a la Inspección de Trabajo. Así, en ejecución de lo anterior, este Plan Director establece las siguientes

#### Medidas

Medida 28: Intensificación de la actividad planificada de la Inspección de Trabajo 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.

Medida 29: Redactar y poner a disposición los formularios de denuncias ante la Inspección de Trabajo 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.

Personas trabajadoras con discapacidad. El objetivo fundamental en relación con estas personas es conseguir la mejora de su empleabilidad y de sus condiciones de trabajo. La contratación de estos trabajadores y trabajadoras puede hacerse directamente por la empresa para la que vaya a prestar servicios, o a través de centros especiales de empleo, que tienen por objeto proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características, de cara a favorecer su adaptación personal y social y facilitar su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

La vigilancia del cumplimiento de la integración laboral de las personas con discapacidad es un ámbito de actuación preferente y constante dentro de la actuación de la Inspección de Trabajo, de tal modo que viene desarrollándose todos los años una campaña específica para comprobar el cumplimiento de la cuota de reserva en el empleo obligatoria en favor de este colectivo.

Así mismo resulta imprescindible que las empresas cumplan sus obligaciones de adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del entorno laboral, en función de las necesidades de cada situación concreta.

Tal es así que en los últimos años se ha incorporado como objetivo prioritario en los Planes Territoriales de Inspección pactados con las Comunidades Autónomas.



Para intensificar la actuación en este ámbito, el Plan Director fija las siguientes

#### Medidas

Medida 31: Mantener la campaña anual de la Inspección de Trabajo, 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. Para ello la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aplicará enfoque de género y discapacidad en todas sus actuaciones dada la mayor vulnerabilidad de los trabajadores con discapacidad, que deben gozar de un grado de protección y de vigilancia del cumplimiento de sus derechos más reforzado.

Trabajadores y trabajadoras LGTBI. Es necesario seguir avanzando hacia la igualdad real, así como la exigencia de su derecho a no ser discriminados por razón de orientación sexual o identidad de género y respeto a su dignidad personal. Algunas de las discriminaciones puestas de manifiesto por estas personas se refieren a prejuicios sociales que les impiden o dificultan el acceso al empleo, así como prohibición de que hagan determinados trabajos.

Desde Naciones Unidas se insta a los Estados a aprobar planes de acción nacionales para la aplicación de legislación contra la discriminación en todos los sectores de la sociedad. La normativa española prohíbe este tipo de discriminaciones, cuyo control entra en el ámbito de competencias de la Inspección de Trabajo.

Por ello, el Plan director insta a adoptar las siguientes

#### Medidas

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.

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.

### 5. Refuerzo de la lucha contra la economía irregular

A) La primera y principal manifestación de la precarización laboral es la economía irregular, dado que los trabajadores y trabajadoras en esta situación son invisibles a efectos de recibir cualquier protección social y por supuesto de ejercer cualquier derecho en el marco de la prestación de servicios que realizan, sin obviar el menoscabo que supone a las arcas públicas, en especial a la capacidad recaudadora de la Seguridad Social, tan importante para atender el Estado de bienestar. Esta situación de indefensión se ve incrementada en el caso de las personas trabajadoras extranjeras y empleadas en el hogar familiar. Por ello, resulta especialmente necesario la sensibilización y concienciación de las personas y familiar que dan ocupación a este colectivo de trabajadoras y trabajadores, para mejorar el conocimiento de sus derechos laborales.

Por ello se considera esencial concienciar sobre la importancia de la acción pública de denuncia, destacando que no se trata de una acción de delación mal vista por la sociedad, sino que es una forma de contribuir para luchar contra los abusos en el mercado de trabajo. La colaboración de todos aquellos que son conocedores o sufren una situación de

este tipo, es fundamental para identificar los focos de la misma y poder centrar la actuación inspectora. Para ello, es igualmente importante recordar, el deber de sigilo sobre la autoría de la denuncia y el derecho del ciudadano o trabajador para erradicar estos comportamientos.

En el firme convencimiento de dar una respuesta decidida a toda situación que implique un menoscabo a los derechos de los trabajadores, y al amparo de este Plan Director se articulan las siguientes

#### Medidas

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.

Medida 37: Realización por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 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.

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 CC.AA. de Baleares como de Canarias, para incrementar las actuaciones de inspección durante los periodos calificados como temporada alta desde el punto de vista turístico, asegurando que la mano de obra empleada se realice en las condiciones establecidas por la normativa vigente.

B) Se ha denominado como trabajo declarado incompleto aquellos en los que existen una infra cotización a la Seguridad Social o un encuadramiento indebido dentro del Sistema con la finalidad de obtener un ahorro en los gastos sociales. El principal exponente de este fenómeno son los denominados «falsos autónomos», provocado porque ciertos empresarios, en su deseo de mejorar de una manera fácil su competitividad, han recurrido a esta figura para reducir fraudulentamente los costes laborales, evitando la cotización por ellos al Régimen General de la Seguridad Social y solicitando el trabajador el alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos asumiendo éste, por tanto, la totalidad de la cotización a la Seguridad Social. Todo ello supone una lesión a los derechos de los trabajadores y trabajadoras afectados, siendo un claro ejemplo de precarización de las relaciones laborales al desproveer a estos trabajadores de protección social, implicando igualmente competencia desleal para las empresas que cumplen con sus obligaciones legales, y un fraude a la Seguridad Social, al eludir la cotización correspondiente.

Si bien en determinados supuestos, la Inspección de Trabajo ha detectado que determinadas empresas han instado a trabajadores a renunciar a su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, para así justificar la inexistencia de relación laboral a pesar de la falta de autonomía y de las múltiples notas de ajeneidad de la misma, hay que reafirmar que el régimen de seguridad social es indisponible y vendrá determinado por la verdadera naturaleza jurídica de la prestación de servicios que realizan.

Relacionado directamente con la figura del falso autónomo, se han detectado ciertos comportamientos consistentes en la «utilización» de forma fraudulenta de las distintas formas de organización social ( cooperativas) para aprovecharse del legítimo derecho de opción que la normativa concede a las mismas, en cuanto al régimen de seguridad social aplicable, especialmente en las cooperativas de trabajo asociado, sirviendo estas para enmascarar verdaderas relaciones laborales con la mercantil que utiliza las citadas cooperativas, dado que no existe una auténtica relación societaria. El objetivo de este comportamiento es no asumir las obligaciones y responsabilidades que la ley les atribuye como empleador, con los efectos tan devastadores que provoca en las personas que emplea, ya que carecen de derechos laborales, así como de determinada protección

social. Estas prácticas fraudulentas no se corresponden con el comportamiento mayoritario de las sociedades cooperativas.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social incidirá en esta materia, tanto desde el punto de vista de la planificación de actuaciones como en el número de visitas de inspección a través de las siguientes

#### Medidas

Medida 39: Desarrollo de campañas de inspección con perspectiva de género en esta materia, priorizando las actuaciones en los sectores más afectados por este fenómeno.

Medida 40: Intensificar las relaciones y la coordinación con la Tesorería General de la Seguridad Social y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, así como con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria con el objetivo de disponer de una información que permita la identificación de las empresas que se sirven de los denominados falsos autónomos.

C) En los últimos años se está implantando en la realidad europea y concretamente en la española las denominadas empresas «buzón», que son aquellas empresas sin actividad económica real en el país en el que tienen su sede, pero con actividad en otros Estados Miembros de la Unión Europea, siendo su 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, de impuestos y de seguridad social de la mano de obra a los que tiene que hacer frente la empresa, lo que supone un exponente claro de la precarización de las relaciones laborales.

Ante esta nueva situación, este Plan Director fija las siguientes

#### Medidas

Medida 41: Para afrontar este fenómeno y poner cerco al mismo, la Inspección de Trabajo va a iniciar una campaña de inspección a este tipo de empresas, siendo posible su identificación gracias a las fuentes de información de la Seguridad Social y de la AEAT, así como su colaboración junto con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de otras inspecciones como la de Transportes.

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 esta materia.

D) Atendiendo a la definición dada en el artículo 177 bis del Código Penal, de la trata de seres humanos, el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad desempeña un papel esencial, conforme a las competencias y funciones previstas por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, circunscritas al ámbito administrativo sancionador, por lo que la Inspección, en el curso de actuación puede detectar la posible comisión de este delito. Si es así, dará traslado a través de la autoridad competente para imponer la sanción, al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que haya conocido y de los sujetos que pudieren resultar afectados (sin perjuicio de la identificación de posibles víctimas, que corresponde en todo caso a las unidades especializadas de las Fuerzas y cuerpos de Seguridad).

En este marco se fija la siguiente

#### Medida

Medida 43: El refuerzo de las actuaciones de comprobación y detección de este tipo de comportamientos tan deplorables requiere reforzar e intensificar la coordinación con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, recogida en el Convenio de Colaboración suscrito entre ambos en dicha materia, así como reforzar las acciones formativas de la Inspección de Trabajo para la detección de situaciones de trata en el curso de la actuación inspectora, contribuyendo así a la mejora de la situación de las víctimas.

#### 6. *Afrontar las nuevas modalidades de prestación del trabajo*

La irrupción en la sociedad actual de las nuevas tecnologías de la información y el uso generalizado de internet ha traído consigo la modernización (al igual que en otros muchos ámbitos) de las relaciones laborales, disponiendo de nuevos mecanismos y dispositivos que, en muchos casos, facilitan y agilizan la prestación de servicios y/o actividades mercantiles. Siendo importante avanzar en las competencias digitales de empresarios y trabajadores.

En este contexto ha surgido la llamada economía de las plataformas, efectuada a través de una plataforma o aplicación informática, si bien bajo esta denominación han aflorado en ciertos casos determinadas prácticas empresariales irregulares que están promoviendo una precarización del mercado de trabajo, fundamentado en la reducción de costes mediante la disminución y conculcación de los derechos laborales, haciéndose latente no sólo en el ámbito de los trabajadores y trabajadoras altamente cualificados, sino también respecto de aquellos empleados con menos posibilidades de acceder a puestos duraderos, fomentando así la aparición de un tipo de trabajador que ha de realizar cada vez más horas por un mismo precio, o incluso por uno inferior, dando fuerza al concepto denominado «trabajador pobre».

Por su parte, la utilización de plataformas online no es exclusivo del modelo de economía de plataformas, sino que se ha extendido en los últimos años a todo tipo de empresas, que ofrecen un gran número de servicios y cubren distintas modalidades de modelo de negocio. En este contexto, algunas empresas, amparándose en estas infraestructuras virtuales desdibujan el concepto tradicional de centro de trabajo, recurren a trabajadores a los que exigen encuadrarse en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, ya sea a través de su figura habitual, o bien a través de la figura del TRADE, cuando en realidad, su relación jurídica reúne las características propias de una relación laboral por cuenta ajena.

Sin perjuicio de lo anterior tanto en plataformas digitales como en el propio comercio electrónico, bajo el anonimato que proporciona la red, podrían ampararse situaciones de economía irregular, ya sean faltas de alta tanto en el Régimen Especial de Autónomos como en el Régimen General de la Seguridad Social.

De acuerdo a lo expuesto, y siendo exigible a la Administración Pública la modernización de la misma, para afrontar estos retos, se van a adoptar las siguientes

#### Medidas

Medida 44: Dotar de medios técnicos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para permitir la identificación de los sujetos intervinientes en la plataformas digitales y comercio electrónico.

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.

Medida 46: Realización de una campaña de inspección específica sobre Plataformas y comercio electrónico.

#### 7. *Regularizar la situación de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren bajo la figura de «Falso becario»*

El acceso al mercado de trabajo de los jóvenes es un problema acuciante en nuestra sociedad, agravado por el hecho de que la figura destinada a completar la formación del estudiante, es decir la realización de prácticas no laborales, conocidos comúnmente como becarios, se utiliza en numerosas ocasiones de forma indebida y fraudulenta, bajo la falsa apariencia de una actividad formativa, cuando realmente se está prestando servicios por cuenta ajena en el marco de una relación laboral, sin el reconocimiento formal de su condición de trabajador, y por ello, de los derechos laborales y de seguridad social inherentes a esa condición.

Con carácter previo debemos tener presente que las prácticas no laborales deben tener la finalidad de ofrecer formación práctica a quienes cuentan con una formación teórica o académica, para alcanzar unos conocimientos integrales que permitan desarrollar esas habilidades en una actividad, sector o ámbito profesional.

El fraude en las prácticas no laborales se da en las distintas modalidades, no sólo en las reguladas vinculadas a estudios oficiales universitarios, de F.P... sino también en aquellas que se ofertan a través de distintos foros y no cuentan con regulación sustantiva alguna, dirigida no solamente a estudiantes sino a todo tipo de personas.

Se está generalizando la intervención en este ámbito, de determinadas Entidades de formación, academias o de otro tipo que organizan cursos presenciales o no presenciales (on line o a distancia), muchas veces vinculados a la realización de tareas que se identifican con puestos de trabajo y que no requieren de una especial cualificación, acentuándose con la exigencia al alumno de pagar por realizar ese curso, vulnerándose la naturaleza de esta figura.

Igualmente han concurrido en estas relaciones ciertas entidades que se presentan en el mercado como «consultoras de empleo» o intermediarias, ofertando a través de sus páginas web programas formativos y prácticas no laborales para realizar en empresas, sin formación teórica alguna o de escasa entidad.

Con el objetivo de eliminar del mercado de trabajo estos comportamientos tan injustos, que es un claro exponente de los motivos por los que surge este Plan Director, se van a desarrollar en este periodo 2018- 2019-2020 las siguientes

#### Medidas

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.

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.

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

El diagnóstico del mercado de trabajo en esta materia hecho anteriormente permite concluir que la evolución favorable del empleo está teniendo como consecuencia un incremento de la accidentalidad laboral. Pero el crecimiento que también se da de los índices de incidencia permite afirmar que dicho crecimiento ha de ponerse también en relación con otros factores como la temporalidad y la precariedad laboral; de ahí la necesidad de realizar actuaciones inspectoras de carácter integral que contemplen todos los aspectos de la relación laboral, dado que están íntimamente ligados y se convierten en causa/consecuencia de las precarias condiciones laborales. Todo ello, sin olvidar que también pudiera guardar relación con la disminución de las inversiones de algunas empresas en la actividad preventiva, como consecuencia de las restricciones derivadas de la crisis económica, que han afectado significativamente a ese apartado del presupuesto empresarial.

Por todo ello se puede concluir que sin perjuicio de una actuación constante de la Inspección de Trabajo, tanto de investigación de los accidentes de trabajo más graves, y en aquellos casos en los que territorialmente se detecte una mayor siniestralidad, como desarrollando actuaciones planificadas preventivas en todos los sectores, resulta necesario una actuación más intensa y decidida sobre aquellos sectores y actividades laborales a los que nos dirigen dichas cifras, es decir, las de transportes y almacenamiento, conductores y operarios de maquinaria móvil y en general trabajadores con contrato temporal y a tiempo parcial.

Por otro lado, se debe tener en cuenta lo ya dicho sobre la influencia en determinados sectores de factores como la organización del trabajo y la exigencia de altos ritmos de trabajo, con consecuencias negativas en los tiempos de descanso, y la generación de una



carga mental que pueden constituirse en factores de riesgos laborales de naturaleza psicosocial, lo que hace necesario centrar el foco de atención de la Inspección de Trabajo en sectores como el comercio, hostelería, telemarketing, empresas de seguridad, sanitario y de servicios sociales y ayuda a domicilio, transporte y distribución de paquetería.

La actividad inspectora ha detectado que se están produciendo prácticas irregulares en algunas empresas con objeto de reducir las cifras declaradas de accidentes de trabajo, especialmente de los leves, consistentes en la concesión de «partes de reposo o descansos preventivos» así como cambios de puesto de trabajo, evitando así la declaración del accidente de trabajo.

Se considera necesario que se preste una especial atención a las enfermedades profesionales, tanto para mejorar la investigación de las mismas y sus causas como para contribuir a detectar, junto con los servicios médicos, aquellas enfermedades que habiendo sido declaradas inicialmente como originadas en una contingencia común, puedan tener su origen en una contingencia profesional, informando de ello a la Entidad Gestora correspondiente (INSS, ISM, etc.) encargada de determinar la naturaleza de la contingencia.

Por último, ha de insistirse en el control de las condiciones de trabajo y en la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y en el papel fundamental desempeñado por los Servicios de Prevención Ajenos.

Junto a lo anterior, debe recordarse también que el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado o empleada de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual debe adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico.

En todo caso, se tendrá en cuenta en las actuaciones inspectoras en materia de seguridad y salud la perspectiva de género.

Por ello, en ejecución de lo anterior el Plan Director establece las siguientes

#### Medidas

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*

En las empresas en las que existe representación legal de los trabajadores y secciones sindicales es menos frecuente el riesgo de precarización en las condiciones de trabajo. Su propia presencia disuade de la persistencia de conductas empresariales proclives al abuso y fraude en las relaciones laborales. Pero, además, su colaboración con los servicios de

inspección en la vigilancia de las condiciones de trabajo resulta esencial debido a su proximidad a los problemas y situaciones reales de los centros de trabajo.

El papel de los Sindicatos y de las Asociaciones empresariales goza del mayor grado de reconocimiento constitucional (artículo 7) y la participación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes libremente elegidos se instrumenta jurídicamente a través, especialmente, del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, artículos 8 a 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Convenio 135 de la OIT, el cual establece que los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

Se considera que, para el buen fin de los objetivos de este Plan, se debe hacer hincapié en que la ITSS realice su función de garante de los derechos sindicales y de representación de los trabajadores, combatiendo con todos los medios a su disposición, cualquier forma de restricción u obstrucción al legítimo ejercicio de tales derechos.

Por lo expuesto, este Plan Director establece las siguientes

#### Medidas

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.

#### 4. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

El desarrollo del Plan Director que impulsa el Gobierno y ejecutará la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hace necesaria la adopción de medidas organizativas que permitan su implementación de manera eficaz y continuada, reforzando los recursos humanos y los medios materiales y tecnológicos, así como los mecanismos de coordinación y colaboración institucional. Para ello se adoptan las siguientes medidas organizativas, que no implican impacto económico en el año 2018.

##### 1. *Reforzar los Medios humanos y materiales del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social*

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en cuanto servicio público encargado de la vigilancia y control de la normativa social, contribuye decisivamente a preservar los derechos de los trabajadores reconocidos en la legislación laboral, al sostenimiento del sistema de protección social y a velar por la competencia leal entre empresas.

La existencia de un número adecuado de efectivos con cometido inspector constituye uno de los factores más importantes para asegurar la consecución de las tareas asignadas al servicio público de Inspección de Trabajo, servicio público que responde a un modelo integral de Inspección de Trabajo y que por tanto abarca materias muy diversas como la Prevención de Riesgos Laborales, Relaciones Laborales, Seguridad Social, Empleo e Igualdad.

En ese contexto, viene siendo recurrente constatar no sólo la necesidad de mantener sino de ampliar los efectivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; los responsables políticos, los agentes sociales y la sociedad en su conjunto, demandan un incremento en el número de los recursos humanos que integran el Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esta necesidad se plantea igualmente desde las Administraciones de las Comunidades Autónomas y es asumida por la Administración General del Estado.

Cabe destacar, en este sentido, como se reiteran las iniciativas parlamentarias dirigidas a instar al Gobierno a reforzar el Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social con un mayor número de efectivos, lo que pone de manifiesto la gran preocupación existente en la sociedad con el adecuado desempeño de todas las funciones que tiene encomendadas la Inspección.

Así mismo, conviene recordar que el actual incremento de la actividad económica en nuestro país, y el aumento consiguiente que viene produciéndose en la creación de puestos de trabajo, implica la necesidad de contar con más efectivos de inspección como garantía de cumplimiento de la normativa social por parte de los sujetos responsables. El incremento de las actuaciones inspectoras contra precariedad laboral, dirigidas a la recuperación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, a las que se refiere este Plan, hace necesario también el incremento de efectivos, no solo de Inspección sino también personal técnico y administrativo.

Debe tenerse en cuenta, además, que la nueva regulación del Sistema de Inspección realizada por la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene como objetivos la diversidad del ejercicio de la función pública inspectora en determinadas materias, señaladamente la de prevención de riesgos laborales y ello precisa la incorporación de perfiles profesionales nuevos para el sistema de Inspección, como son los Subinspectores/as Laborales de la Escala de Seguridad y Salud laboral.

La creación de la Escala de Subinspectores/as de Seguridad y Salud laboral por la Ley 23/2015 de 21 de julio, va dirigida a abarcar mayor campo de actuación en una materia tan sensible como es la prevención de riesgos laborales y a incrementar la eficacia en la actuación. Además, permitirá dar entrada en el Sistema a profesionales de perfil técnico, lo que complementará y enriquecerá la función inspectora en materia de prevención de riesgos laborales, realizada hasta ahora en exclusiva por los funcionarios del Cuerpo Superior.

Sin embargo, pese al crecimiento del empleo y a que se han agudizado los problemas del mercado laboral, el número de Inspectores/as y Subinspectores/as se ha mantenido estable prácticamente, pues la plantilla total en enero de 2010 era de 1854 y al inicio de junio de 2018 es de 1850.

Es evidente, por tanto, la necesidad de reforzar dichas plantillas, mediante la realización de unas potentes ofertas de empleo público para 2018, 2019 y 2020.

Pero de poco serviría incrementar la plantilla, si no se le dota de recursos materiales adecuados y suficientes para llevar a cabo su labor, en este sentido, atendiendo a la necesidad de dotar medios a los nuevos efectivos, al incremento de la actividad inspectora que se derivará de las medidas de este Plan Director y a la puesta en marcha del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se justifica la necesidad de potenciar su dotación presupuestaria, para que dicho Plan consiga los objetivos y tenga los efectos deseados.

Teniendo en cuenta el contenido de la Disposición Adicional 39.<sup>a</sup> de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 («cualquier nueva actuación que propongan los departamentos ministeriales no podrá suponer aumento neto de los gastos de personal»), el Plan Director no supondrá incremento de gasto durante el ejercicio 2018.

Debe hacerse notar que el Organismo Autónomo no cuenta aún con presupuesto propio, que figurará integrado por primera vez en los próximos Presupuestos Generales del Estado para 2019, por lo que mientras dicha aprobación no se produzca, conforme a la Disposición transitoria primera del Real Decreto 192/2018 los créditos presupuestarios para financiar las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se seguirán gestionando por los servicios hasta ahora competentes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Sin embargo, el primer presupuesto del OEITSS para 2019, así como el que se apruebe para 2020, debería incluir una dotación adecuada para permitir la completa ejecución de este Plan Director.

Atendiendo a estas necesidades se adoptan las siguientes

#### Medidas

Medida 56: Inclusión en las Ofertas anuales de Empleo Público para 2018, para 2019 y para 2020, dentro de la tasa de reposición correspondiente a la Administración General del Estado, un número de plazas de Inspectores/as y Subinspectores/as que sea, al menos, igual al aprobado en los tres años anteriores, es decir, 466 plazas.

Ello supondrá que, desde la aprobación de este Plan Director por el Consejo de Ministros hasta la finalización de su proceso de vigencia en 2020, se incorporarán o estarán en proceso de incorporación un total de 833 nuevos Inspectores/as y Subinspectores/as, 367 correspondientes a procesos selectivos en marcha o pendientes de convocar y 466 correspondientes a las Ofertas anuales de Empleo Público para 2018, 2019 y 2020.

Medida 57: se realizarán acciones destinadas a incrementar el número de opositores para Inspectores/as y Subinspectores/as, tanto dando a conocer la función inspectora en las universidades, como revisando el sistema de acceso, a efectos de adaptarlo a los nuevos modelos de estudio y aprendizaje.

Así mismo se convocarán becas cuya finalidad será fomentar la participación en las pruebas de acceso y facilitar la preparación de las mismas por el sistema de promoción interna.

Se analizará, en la Escuela de la Inspección de Trabajo, la elaboración de un temario, acorde con el establecido en los procesos selectivos, que pueda servir de apoyo a los opositores a los Cuerpos de Inspectores/as y Subinspectores/as.

Medida 58: el primer presupuesto del OEITSS para 2019, así como el que se apruebe para 2020, debería incluir, dentro de la disponibilidad presupuestaria del Ministerio en los ejercicios correspondientes, una dotación adecuada en los capítulos dedicados a los gastos de personal y a los gastos e inversiones en nuevos sistemas y equipos informáticos, en unos términos coherentes con la relevancia del servicio público prestado a personas trabajadoras y empresas en toda España por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## 2. *Puesta en marcha efectiva del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social*

La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dotó a la Inspección de un nuevo marco de relaciones institucionales y de un modelo organizativo que hace compatibles los principios de unidad de función inspectora y concepción única e integral del Sistema con la existencia de una pluralidad de Administraciones responsables en las distintas materias sometidas a la actuación de la Inspección, reforzando la presencia y la participación de las distintas Administraciones en la toma de decisiones. Para ello procedió a crear el Organismo Autónomo Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pasando a constituirse la Inspección como un organismo autónomo, lo que permite la ejecución en régimen de descentralización funcional tanto de los programas de actuación en materias competencia de la Administración General del Estado como de los que corresponden a materias competencia de las Comunidades Autónomas.

No obstante, la Disposición Adicional primera de dicha Ley establecía que la entrada en funcionamiento efectivo del Organismo Estatal tendría lugar en la fecha establecida en sus Estatutos, una vez que fueran aprobados y publicados.

Los Estatutos se aprobaron mediante el Real Decreto 192/ 2018, de 6 de abril, y su Disposición Adicional Única estableció que el Organismo Estatal entraría en funcionamiento efectivo y quedaría constituido el día siguiente al de la publicación en el BOE.

No obstante, la implantación completa del Organismo Estatal se producirá con la constitución del Consejo Rector y del Consejo General. El Consejo Rector, es el órgano de Dirección y gobierno del mismo, siendo un órgano colegiado integrado por representantes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas. El Consejo

























