

PROGRAMA ANUAL DE CAMPAÑAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA EL AÑO 2018 EN EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

CEBEK, que en su labor de representación institucional, ha tenido conocimiento de las principales líneas de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para este año 2018, informa a las empresas asociadas de cuáles serán las campañas programadas en la CAPV para el presente año.

En este documento se recogen aquellas campañas que bien por la trascendencia de su objeto, por ser novedad o por la intensidad de su aplicación durante 2018, creemos que resulta necesario darlas a conocer.

Recordar también que CEBEK como agente social está habilitada para realizar cualesquiera aportaciones a la Inspección a fin de establecer y garantizar un marco de relaciones laborales para el conjunto de nuestras empresas que respete la legalidad vigente, por lo que os rogamos nos hagáis llegar al respecto cualquier información que a tales efectos consideréis relevante.

Campañas en materia de **EMPLEO Y RELACIONES LABORALES**:

- Contratación laboral:
 - o Fraude en la contratación temporal (recordar los criterios técnicos de la Inspección de los que se informó a través de la [Circular General nº 121, Circular Particular nº 15](#), de 20 de mayo de 2015).
 - o Contratos temporales sin causa.
 - o Contratos formativos.
 - o Prácticas no laborables en empresas.
 - o Encadenamiento de contratos.
- Subcontratación (% mínimo trabajos fijos) y cesión ilegal. Especial mención al sector de la construcción.
- Control del la intermediación laboral: Agencias privadas de colocación y ETTs.
- Integración laboral de personas con diversidad funcional ([Ver Circular nº 47 del 23 de marzo de 2017](#)).
- Control de los desplazamientos transnacionales ([Ver Circular nº 94 del 28 de mayo del 2017](#)).
- Control de condiciones de trabajo: Se realizará con el objetivo de comprobar que las condiciones de salario, jornada, derechos, etc. son los que corresponden de acuerdo a la normativa vigente y a los convenios colectivos que resulten de aplicación. A este respecto las empresas también tendrán que tener en cuenta en las posibles visitas de la Inspección los acuerdos a los que hayan podido llegar con sus trabajadores como consecuencia de la pérdida de vigencia de un convenio colectivo o modificaciones que se hayan llevado a cabo.
- Tutela de los derechos de los representantes de los trabajadores.
- Control de la contratación a tiempo parcial ([Ver Circular nº 46 del 23 de marzo de 2017](#)) El objetivo de la campaña es verificar si la jornada efectuada es la efectivamente señalada en el contrato de trabajo y a tales efectos se comprobará:

- Que en el contrato figuran el nº de horas ordinarias contratadas. Recordamos que es obligatorio reflejar de forma expresa la distribución de la jornada.
- Que la empresa ha registrado diariamente el nº de horas realizadas por el trabajador y si ha cumplimentado la obligación de entregarle, junto con su nómina, una copia del cómputo de las horas al mes, tanto ordinarias, como en su caso complementarias.
- Que el empresario conserva los resúmenes mensuales de los registros de contrato a tiempo parcial. Recordamos que el periodo mínimo de conservación es de 4 años y que si no se hace se presume que el contrato es a tiempo completo, pasando la carga de la prueba al empresario de demostrar el carácter parcial de los servicios.

Ver Circulares: [General 137 particular 12 de 29 de junio de 2016](#) y [General 56 particular 12 del 10 de abril del 2017](#).

- Control del tiempo de trabajo y del límite legal de horas extraordinarias.
- Control de los Expedientes de Regulación de Empleo: En concreto, se llevarán a cabo actuaciones sobre el uso que las empresas están haciendo de los días de regulación de sus trabajadores, al objeto de comprobar que los trabajadores que prestan servicios en el momento de la visita no tienen suspendido el contrato o reducida su jornada, y que caso de existir variaciones sobre el calendario inicial, se haya comunicado previamente.
- Discriminación en el acceso al empleo y control del cumplimiento de obligaciones materia de contratación y acceso al empleo.
- Discriminación salarial por razón de género: Esta campaña busca verificar la inexistencia de medidas directas o indirectas cuya finalidad sea establecer condiciones salariales inferiores en el colectivo de trabajadoras de una empresa, identificando las empresas que van ser visitadas, a través de las denuncias que puedan producirse, y mediante la selección de empresas que por el número de trabajadoras incluidas en sus plantillas, a criterio de la Inspección, se entienda necesario efectuar comprobaciones en esta materia.
- Sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- Seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad: Esta campaña busca verificar que las empresas obligadas por normativa disponen y ejecutan los planes de igualdad en todas las facetas que los mismos deben contener. Para ello se seleccionarán empresas que por volumen de trabajadores tengan que cumplir con la citada obligación y mediante visita se comprobará el efectivo cumplimiento. También se realizará una campaña para comprobar que se han cumplido los requerimientos de medidas y planes de igualdad efectuados por la Inspección.
- Discriminación por razones distintas de género y condiciones discriminatorias de inmigrantes.
- Control de los derechos sobre conciliación laboral y familiar.
- Discriminación en la negociación colectiva.

Actividad en colaboración con: