

Alerta Laboral

Principales medidas de aplicación práctica contenidas en el Plan Director por un Trabajo Digno (años 2018, 2019 y 2020) incluyendo mención a las cuatro iniciativas de Proposición de Ley presentadas

Septiembre 2018

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

A.- Medidas Operativas

i.- Medidas para luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de contratos temporales:

a.- Disuadir a las empresas- incluidas empresas de trabajo temporal (“ETT”)- que pudieran estar incurriendo en prácticas fraudulentas en la contratación temporal, utilizando todos los medios y atribuciones que asigna la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo, es decir, propuesta de sanciones económicas y la conversión de los contratos de duración determinada en indefinidos o fijos discontinuos en su caso.

b.- 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.

ii.- Medidas para luchar contra los abusos en la contratación a tiempo parcial, los excesos de jornadas y horas extraordinarias no pagadas ni compensadas, mediante la mejora 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.

iii.- Medidas para corregir incumplimientos en materia salarial y derivados de la externalización de actividades:

a.- Elaboración de una instrucción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre actuación en materia de impago de salarios, que aborde los distintos supuestos y casuística con la finalidad de dar una más rápida y eficaz respuesta a las denuncias presentadas.

b.- Puesta en marcha de campañas específicas siendo las primeras actuaciones dirigidas al colectivo de camareras y camareros de pisos y otros trabajadores del sector de alojamientos turísticos.



c.- Intensificación de actuaciones, con perspectiva de género, en caso de personas trabajadoras afectadas por subrogaciones empresariales.

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

iv.- Medidas sobre protección de derechos fundamentales y promoción de la igualdad:

a.- Creación de una Unidad de Lucha contra la Discriminación, como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas contra determinadas situaciones en materia de acceso al empleo, promoción profesional, condiciones de trabajo, especialmente las retributivas y acceso a la formación profesional, tanto del sistema educativo como para el empleo.

b.- Designación de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social especializados en cada Inspección Provincial.

c.- 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.

d.- Acuerdo con las autoridades laborales autonómicas así como a nivel Dirección General de Trabajo para la realización de controles de legalidad de convenios colectivos, con la finalidad de detectar posibles cláusulas discriminatorias en los mismos.

v.- Medidas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como discriminación en el acceso al empleo:

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.

vi.- Medidas en relación a trabajadores inmigrantes, así como del colectivo “LGTBI”:

a.- Intensificación de la actividad planificada de la Inspección de Trabajo para comprobar las condiciones de trabajo de trabajadores inmigrantes, especialmente mujeres y menores de edad laboral, en sectores como el agrario.

b.- Facilitar formularios de denuncias ante la Inspección de Trabajo en diferentes idiomas.

c.- Realizar 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.

d.- 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.

vii.- Medidas tendentes a reforzar la lucha contra la economía irregular:

a.- Realización por la ITSS de visitas en horario especial, referido a 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.

b.- 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.- Dotar de medios técnicos a la ITSS para permitir la identificación de los sujetos intervinientes en las plataformas digitales y comercio electrónico.

d.- 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.

e.- Realización de una campaña de inspección específica sobre Plataformas y comercio electrónico.

f.- Realizar todo tipo de actuaciones desde la ITSS para la posible identificación y en su caso regularización de aquellas situaciones calificadas como de “falsos autónomos” y “falso becario”.

g.- Garantizar a través del papel garante de la ITSS el pleno ejercicio de los derechos a constituir secciones sindicales, elegir delegados sindicales que puedan ejercer sus cometidos y disponer de sus garantías legales, dentro del respeto a la Ley.

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 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. Garantizar el ejercicio sin restricciones indebidas de los derechos a la negociación colectiva, conflicto colectivo y huelga.

B.- Medidas Organizativas

i.- Medidas para la puesta en marcha efectiva del organismo estatal de la ITSS:

a.- La constitución del Consejo Rector del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se producirá en septiembre de 2018, y la del Consejo General inmediatamente después.

b.- Aprobar una nueva relación de puestos de trabajo del organismo estatal que potencie y fortalezca la labor inspectora y responda a las necesidades de la nueva estructura.

ii.- Medidas en el marco de modernización de la ITSS:

- a.- La eliminación del papel en la actividad externa e interna de la inspección en un plazo máximo de dos años.
- b.- La creación de una aplicación informática única para la tramitación electrónica del procedimiento sancionador, trabajando la Administración autonómica y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en un mismo entorno compartido.
- c.- El intercambio electrónico de expedientes con la Administración de Justicia.
- d.- La adecuación completa a las exigencias de la Administración electrónica previstas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

iii.- Medidas para la elaboración de un Plan de comunicación de la ITSS:

- a.- Creación de una *Newsletter* de la Inspección, de elaboración periódica y difusión a un público objetivo definido previamente con un mayor interés en las actuaciones de la Inspección: organizaciones empresariales y sindicales, organizaciones de trabajadores autónomos y de cooperativas, etc.
- b.- Difundir buenas prácticas de las empresas, en particular de las PYMES, relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social, para que sirvan de ejemplo a otras empresas.

C.- Propuestas de reformas normativa

- a.- La Proposición de ley de modificación del art. 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados.
- b.- La Proposición de Ley por la que se modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para incluir la obligación de registrar diariamente el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador.
- c.- La Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- d.- La Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan establece que esas cuatro Proposiciones abordan problemas importantes del mercado de trabajo, que deberán ser objeto de atención prioritaria desde la política laboral del Gobierno, de manera concertada con los agentes sociales, como ya se prevé en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019, 2020.

Para su información y conocimiento, puede consultar el siguiente [enlace](#).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)
alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)
jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es