

# PRIORIDADES DE LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE GUADALAJARA EN 2018



**AÑO 2017**

**3.908 ORDENES DE  
SERVICIO**

**AÑO 2018**

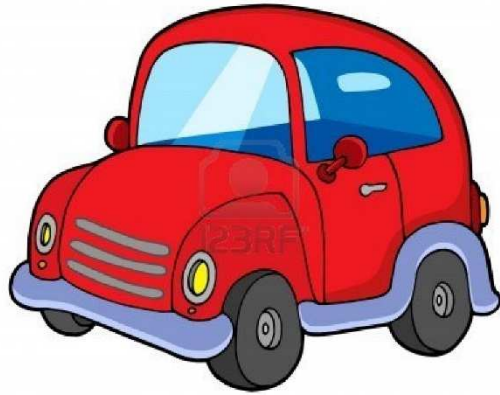
**3.962 ORDENES  
DE SERVICIO (+54)**

# PLANTILLA ITSS GUADALAJARA



- ▣ **1 JEFA DE INSPECCION**
- ▣ **8 INSPECTORES DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL**
- ▣ **7 SUBINSPECTORES LABORALES DE EMPLEO Y SEG. SOCIAL**

# Actividad desplegada por la ITSS de Guadalajara en 2017



Visitas de inspección: **1.674** visitas totales. De ellas:

263 han sido en **festivos**.

94 han sido **nocturnas**

101 han tenido por objeto comprobar **requerimientos previos** en seguridad y salud

**2.008** comparecencias en las oficinas de la Inspección Provincial.

618 tramitaciones por **expediente administrativo**.



# ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES





Colaboración técnico - pericial



Alcance y eficacia de las actuaciones

### Actuación ITSS – DGTFSL s/AEPRL

Medida 60. Programación técnica DGTFSL

**Medida 61. Programación actuaciones ITSS**

Medida 96. Idem 60, específica EEPP

**Medida 97. Idem 61, específica EEPP**

Otras medidas: 65, 66, 82, 83, 84, 85, 100, 101, 128,

## Medidas ejecución ITSS s/AEPRL

Nº	Eje	Línea	Medida	Responsable
61	2	2.3	Programación actuaciones ITSS	ITSS
65	2	2.3	Programa cadenas de subcontratación	ITSS
66	2	2.3	Programa SPM	DGTFSL – ITSS
82	3	3.3	Programa control datos SERPA	DGTFSL – ITSS
83	3	3.3	Programa calidad actividades SPA	DGTFSL – DGSPC – ITSS
84	3	3.3	Programa intrusismo y competencia desleal SPA	DGTFSL – ITSS
85	3	3.3	Programa cumplimiento Convenio SPA	DGTFSL – ITSS
97	4	4.2	Programación actuaciones ITSS, esp. EEPP	ITSS
100	4	4.2	Programa exigencia RML	DGTFSL – ITSS
101	4	4.2	Programa límites alerta EEPP	DGTFSL – ITSS
128	5	5.2	Programa SPA en EELL plantilla reducida	DGTFSL – ITSS

## Otras medidas ITSS s/AEPRL

Tipo de acción	Nº	Medida	Responsable
Formación	15	Formación Técnicos PRL AAPP	DGTFSL – Org_PRL_JCCM - SESCAM – UCLM – ITSS
Estudio - informe	18	Dossier informativo siniestralidad y actuaciones	DGTFSL – ITSS
Grupo/mesa de trabajo	55	Grupo de Trabajo Transporte y Logística	DGTFSL – ITSS – Asoc_Transp_Log
Grupo/mesa de trabajo	58	Grupo de Trabajo Ind. Agroalimentaria	DGTFSL – ITSS – Asoc_Ind_Agro
Grupo/mesa de trabajo	59	Grupo de Trabajo Ind. Cárnica	DGTFSL – ITSS – Asoc_Ind_Carn
Grupo/mesa de trabajo	71	Mesa de Trabajo actividad SPA	DGTFSL – DGSPC – ITSS – Asoc_SPA
Formación	78	Jornadas técnicas de especialización SPA	DGTFSL – ITSS - Asoc_SPA
Procedimiento	86	Procedimiento investigación EEPP	DGSPC – Mutuas – DGTFSL – ITSS - Aoc_SPA



## Resultados ITSS Guadalajara Enero-Noviembre 2017

	Infracciones en acta	Requerimientos
Condiciones seguridad en el trabajo	18	113
Máquinas y equipos de trabajo	13	20
Evaluación de Riesgos	11	63
Escaleras, plataformas y aberturas	24	108
Formación e información a los trabajadores	7	62
Vigilancia de la salud	2	25
Medios de protección personal	3	49

## EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN CASTILLA LA MANCHA

Gravedad	2014	2015	% Dif.	2016	% Dif	2017	% Dif
Todos	2.747,7	2.913,9	6%	3.127,5	7,3%	3.026,1	<b>-3,2%</b>

## EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Gravedad	2014	2015	% Dif.	2016	% Dif	2017	% Dif
Todos	3.038,7	3.782,1	24,5%	3.844,2	1,6%	3.723,7	<b>-3,1%</b>

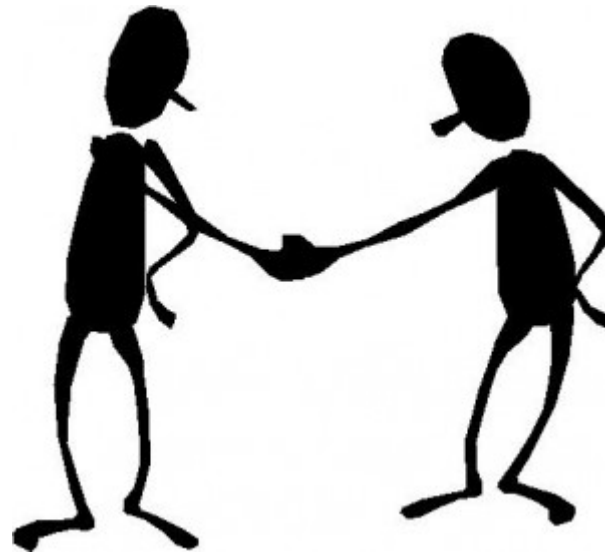
<b>1.1.1. Condiciones de seguridad en la construcción</b>	1.1.1.1.- Condiciones materiales de seguridad <b>(NH0014)</b>	<b>261</b>
	1.1.1.2.- Obligaciones Ley 32/2006 <b>(NH0007)</b>	<b>60</b>
<b>1.1.2. Campañas en otros sectores o subsectores</b>	1.1.2.1.-Campaña de buques SEGUMAR" <b>(NH0001)</b>	
	1.1.2.2.-Campaña de INSPECMAR <b>(NH0031)</b>	
	1.1.2.3.- Riesgos musculoesqueléticos <b>(NH0038)</b>	<b>45</b>
	1.1.2.4.- Campaña de sílice cristalina: <b>(NH0032)</b>	<b>3</b>
	1.1.2.5.- Campaña de riesgos psicosociales <b>(NH0030)</b>	<b>10</b>
	1.1.2.6.- Campaña de control de Riesgo biológico <b>(NH0039)</b>	<b>5</b>
	1.1.2.7.-Campaña de control de los riesgos asociados a la actividad agraria <b>(NH0040 CAMPAÑAS S.AGRARIO)</b>	<b>10</b>
	1.1.2.7.1.-Campaña de control de los riesgos asociados a la actividad agraria <b>(NH0044 MAQ. Y EQUIP. TRABAJO S. AGRARIO)</b>	<b>5</b>
	1.1.2.8.- Campaña de control de la prevención de riesgos laborales en cadenas de subcontratación <b>(NH0041)</b>	<b>5</b>
	1.1.2.9.- Campaña sobre condiciones de trabajo de menores <b>(NH0036)</b>	<b>10</b>
	1.1.2.10.- Campaña de asistencia técnica con ocasión de apertura de nuevos centros de trabajo <b>(NH0042)</b>	<b>15</b>
1.1.2.10.- Campaña de asistencia técnica con ocasión de apertura de nuevos centros de trabajo <b>(NH0045)</b>	<b>50</b>	
1.1.2.11.- Campañas en otros sectores <b>(NH0027)</b>	<b>134</b>	
<b>1.1.3. Campañas europeas</b>	1.1.3.1.- Campaña europea	<b>5</b>

<b>1.2.1. Servicios P. Ajenos, SPP, Entidades Auditoras</b>	1.2.1.1.- Servicios Prevención ajenos (NH0008)	15
	1.2.1.2.- Servicios Prevención propios (NH0009)	
	1.2.1.3.- Entidades Auditoras (NH0010)	
<b>1.2.2. Empresas de mayor siniestralidad</b>	1.2.2.1.- Ambito autonómico (NH0017)	
	1.2.2.2.- Ambito supraautonómico (NH0002)	
<b>1.2.3. Coordinación de Actividades</b>	1.2.3.1.- Coordinación de actividades (NH0011)	5
<b>1.2.4. Integración de la prevención</b>	1.2.4.1.- Integración de la prevención (NH0012)	
<b>1.2.5. Otros programas</b>	1.2.5.1.- Riesgos seguridad vial (NH0015)	10
	1.2.5.2.- Otros programas de gestión de la prevención (NH0022)	
	1.2.5.3.- Prevención de Riesgos Laborales con enfoque de genero (NH0026)	15
	1.2.5.4.- Condiciones de Seguridad y Salud en la contratación temporal (NH0046)	10
	1.2.5.5.- Bonus AT/EP (NH0047)	3
<b>Total del Área</b>		<b>58</b>
<b>1.3.1. Graves y mortales</b>	1.3.1.1 Investigación de A.T. graves y Mortales (NH0018)	30
<b>1.3.2. Leves</b>	1.3.1.2 Investigación de A.T. leves (NH0019)	35
<b>1.3.3. Cumplimentación de partes</b>	1.3.1.3 Cumplimentación de partes (NH0013)	35
<b>Total del Área</b>		<b>100</b>
<b>1.4.1.- Investigación de enfermedades profesionales (NH0020)</b>		<b>20</b>

## PRINCIPALES NOVEDADES EN LA PROGRAMACION 2018

- Campaña sobre trastornos músculo esqueléticos (aumento de un 5%)
  - \* Verificar requerimientos de 2017 y sectores de limpieza, industria cárnica y camareras de piso.
- Campaña sobre seguridad y salud de trabajadores temporales
  - \* Actuaciones de verificación de las condiciones de seguridad en empresas cíclicas o de temporada.

# ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO



# LAS OBLIGACIONES DE REGISTRO Y CONTROL DE LA JORNADA A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA



## EVOLUCIÓN DEL ARTÍCULO 35.5 E.T.

Redacción actual (tras Ley 11/1994): "a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente"

Redacción ET 1980: "la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente"



# LA JURISPRUDENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL

Sentencias A.N. 4-12-2015, 19-2-2016, 6-5-2016:

“los resúmenes diarios, referidos en el art. 35.5ET, no tienen que reflejar horas extraordinarias, puesto que una jornada diaria puede prolongarse sin que se produzcan horas extraordinarias, que solo concurrirán cuando se supere, en cómputo anual, la jornada de cuarenta horas semanales, sino reflejar día a día la jornada realizada, que es el único medio para constatar si se superaron o no los límites de la jornada ordinaria”

# SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO 23-3-2017 Y 20-4-2017

Del tenor literal de esta disposición se deriva que la misma se refiere exclusivamente a las horas extras, cual se deriva de la determinación literal de su fin "a efectos del cómputo de horas extraordinarias" objeto que se cumple mediante el registro diario de la jornada realizada, sin que se deba olvidar que la expresión "la jornada...se registrará día a día" hace referencia a la necesidad de establecer un registro donde se anote, asiente o apunte, pues este es el sentido propio del término "registrará". Pero la obligación del empresario de anotar (registrar) se extiende sólo a las horas extraordinarias realizadas para lo que se apuntará el número de horas trabajadas cada día y se dará copia de esos apuntes sean mensuales o tengan otra periodicidad.

# SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO 23-3-2017 Y 20-4-2017

La solución dada no deja indefenso al trabajador a la hora de probar la realización de horas extraordinarias, pues a final de mes la empresa le notificará el número de horas extras realizadas, o su no realización, lo que le permitirá reclamar frente a esa comunicación y a la hora de probar las horas extraordinarias realizadas tendrá a su favor del artículo 217-6 de la LEC , norma que no permite presumir la realización de horas extras cuando no se lleva su registro, pero que juega en contra de quien no lo lleva cuando el trabajador prueba que si las realizó.»

## CONTRATOS A JORNADA COMPLETA

- Solo existe obligación de registrar las horas extraordinarias que se lleven a cabo sobre la jornada mensual (periodo de abono de las retribuciones).
- El resumen debe incluir las horas totales trabajadas en el periodo día a día.
- Si se probase por otra vía la realización de horas extraordinarias, la no llevanza del registro implicaría la presunción de que esas horas probadas son las realmente realizadas.

# INSTRUCCIÓN 1/2017

- Ahora no es exigible, con carácter general, la llevanza del registro de jornada. Por ello, no es constitutiva, en cuanto a tal, de una infracción en el orden social.
- El registro de jornada seguirá siendo un posible medio de prueba, allí donde esté implantado.
- La ausencia de control no impide a la ITSS desplegar sus actuaciones de comprobación mediante las facultades de que dispone por ello "el control del tiempo de trabajo -la jornada- siempre ha sido y sigue siendo posible".
- Por ello, "la no obligatoriedad del registro de la jornada diaria de trabajo no exime a las empresas de respetar los límites legales y convencionales en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias", centrándose la cuestión, entonces, en los medios de comprobación.

# CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

## – Artículo 12.4 c) Estatuto de los Trabajadores

“En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5”



## CARACTERÍSTICAS DEL REGISTRO (INSTRUCCIÓN 1/2015 DGITSS)

- La obligación de registro de la jornada es predicable respecto de la totalidad de trabajadores con contrato a tiempo parcial, con independencia de que realicen o no horas complementarias.
- El registro de la jornada deberá ser diario, con el fin de determinar las horas realmente realizadas cada día por cada trabajador, ***no siendo aceptable para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos***, pues éstos se formulan "ex ante" y determinarán la previsión de trabajo para dicho periodo pero no las horas efectivamente trabajadas en el mismo, que sólo se conocerán "a posteriori" como consecuencia de la llevanza del registro de jornada.

## CARACTERÍSTICAS DEL REGISTRO (INSTRUCCIÓN 1/2015 DGITSS)

- A tales efectos, el registro diario de la jornada de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial **deberá comprender, no sólo el número de horas ordinarias o complementarias realizadas cada día, sino también el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador.**
- Consecuente con lo anterior, la comprobación de la existencia del registro debe poder realizarse en el centro de trabajo, no siendo aceptable la alegación del empresario de su acreditación posterior en comparecencia en dependencias administrativas.
- Dado que la norma no fija un modelo determinado de registro, **la empresa podrá implantar aquél que considere procedente.** Posible la llevanza del registro por medios electrónicos o informáticos tales como un sistema de fichaje por medio de tarjeta magnética o similar, huella dactilar o mediante ordenador cuya impresión podrá requerirse.



# CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

## Artículo 12.4 c) Estatuto de los Trabajadores.

“El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios”

# REGISTRO DE LOS TRABAJADORES MÓVILES

## ARTÍCULO 10 BIS.5 REAL DECRETO 1561/1995

El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado.

El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas.

- No hay un modelo oficial.
- Se aplica a todos los trabajadores móviles, no solo a los conductores profesionales sino a todos los que forman parte del personal que se desplaza en transporte por carretera tanto de mercancías como de personas.
- El uso del tacógrafo como justificante solo es aceptable para los conductores profesionales obligados a su uso según Reglamento comunitario.
- Es obligatorio el registro día a día aun cuando los trabajadores no pasen por la oficina de la empresa.
- Aún cuando a efectos laborales la conservación es por 3 años, a efectos de cotización a la Seguridad Social deberán conservarse 4 años.

## Resultados ITSS Guadalajara Área de Relaciones Laborales Enero-Noviembre 2017

	Infracciones en acta	Requerimientos
Impago de salarios	6	18
Tiempo de trabajo	70	77
Planes de igualdad	2	3
Transgresiones contratos de trabajo	2	272
Trabajadores a tiempo parcial que amplían jornada	78	
Contratos temporales transformados en indefinidos	816	

<b>2.1 Contratación</b>	<b>2.1.1. Contratos temporales</b>	2.1.1.1.- Fraude en la contratación (NT0001)	233
		2.1.1.2.- Contratos formativos (NT0042)	25
		2.1.1.5.- Control de la contratación a tiempo parcial (NS0025)	70
	<b>2.1.2 Subcontratación (% mínimo trab. fijos) y cesión ilegal</b>	2.1.2.1.- Subcontratación en construcción (NT0028)	
		2.1.2.2.- % trabajadores fijos en construcción (NT0023)	35
		2.1.2.3.- Subcontratación y cesión ilegal en otros sectores (NT0031)	5
	<b>2.1.3. Intermediación laboral</b>	2.1.3.1.- Agencias privadas de colocacion (NE0013)	3
		2.1.3.2.- Empresas trabajo temporal (NT0037)	14
	<b>2.1.4. Integración laboral de discapacitados</b>	2.1.4.1.- Integración laboral de los discapacitados (NE0012)	20
	<b>2.1.5. Otros programas</b>	2.1.5.1.- Otras campañas en contratación (NT0032)	0
		<b>Total del Área</b>	<b>405</b>
<b>2.2 Condiciones de trabajo</b>	<b>2.2.1. Tiempo de trabajo</b>	2.2.1.1 <b>Campaña control del tiempo de trabajo y limite legal de horas extraordinarias (NT0033)</b>	90
	<b>2.2.2. Expedientes de plazo</b>	2.2.2.2.- Expedientes de plazo (NT0030)	40
	<b>2.2.3 Discriminación por razones distintas de género</b>	2.2.3.1- Discriminación por razones distintas de genero (NT0024)	2
		2.2.3.2- Condiciones discriminatorias de Inmigrantes (NT0038)	15
	<b>2.2.4 Otros programas</b>	2.2.4.1.- Otras campañas condiciones de trabajo (NT0036)	
			<b>Total del Área</b>

2.3 Igualdad efectiva entre mujeres y hombres	2.3.1. Discriminación en el acceso al empleo	2.3.1.1 (NE0009)	3
	2.3.2. Discriminación en la relación laboral (ingresos, salarios, )	2.3.2.1. Discriminación en la relación laboral (NT0021)	2
		2.3.2.2. Discriminación salarial (NT0035)	16
	2.3.3. Acoso sexual y por razón de sexo	2.3.3.1 (NT0029)	15
	2.3.4. Medidas y planes de igualdad	2.3.4.1- Control de medidas y planes de igualdad (NT0025)	1
		2.3.4.2.- Comprobación de requerimientos de medidas y planes de igualdad (NT0039)	2
		2.3.4.3.- Seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad (NT0040)	2
2.3.5. Derechos sobre conciliación vida familiar y laboral	2.3.5.1 (NT0026)	20	
2.3.6. Discriminación en la negociación colectiva	2.3.6.1 (NT0027)	10	
<b>Total del Área</b>			<b>71</b>
2.4 Ayudas de fomento del empleo ajenas a la SS y acciones formativas	2.4.1. Ayudas de fomento del empleo ajenas a la Seguridad Social y acciones formativas	2.4.1.1. Ayudas de fomento del empleo ajenas a la Seguridad Social (NE0010)	5
		2.4.1.2. Control de las ayudas y subvenciones concedidas por las CC.AA en materia de formación profesional para el empleo (NE0011)	1
	<b>Total del Área</b>		

## PRINCIPALES NOVEDADES EN LA PROGRAMACION 2018

### Intensificación de las actuaciones de control sobre la contratación en Guadalajara:

- Control del fraude en contratación temporal 233 actuaciones.
- Control en empresas de trabajo temporal 14 actuaciones.
- Control de contratos formativos 25 actuaciones.
- Control de la contratación a tiempo parcial 126 actuaciones.
- Control de tiempo de trabajo 90 actuaciones.

# ÁREA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO IRREGULAR





## Resultados ITSS Guadalajara Área de Empleo Irregular Enero-Noviembre 2017

	Infracciones en acta	Cuantías
Permisos de trabajo cuenta ajena	12	120.023 euros
Alta trabajadores por cuenta ajena	129	488.280 euros
Alta trabajadores por cuenta propia	7	4.382
Prestaciones por desempleo (empresas)	24	204.024 euros
Prestaciones por desempleo (Trabajadores)	29	350.285 euros en prestaciones indebidas no abonadas.

# ÍNDICES DE EFICACIA ECONOMÍA IRREGULAR PLANIFICADA GUADALAJARA

AGRICULTURA	23,8%
INDUSTRIA	8,3%
CONSTRUCCIÓN	37,9%
COMERCIO	36,4%
HOSTELERIA	49%
TRANSPORTE	18,5%
SERVICIOS	39%

# CONVENIOS COLABORACION SEPE E INSS

3.4 Prestaciones	3.4.1. Prestación y subsidio desempleo SPEE	3.4.1.1.- Prestación desempleo SPEE (NS0020-SPEE)	80	
		3.4.1.2.- Control de prestaciones ITSS (NS0093)	17	
	3.4.2. Prestaciones de Seguridad Social INSS	3.4.2.1.- Compatibilización prestaciones SS.-INSS (NS0011-INSS)	60	
		3.4.2.2.- Prestaciones SS.-ISM (NS0014-ISM)		
		3.4.2.3.- Actuaciones de carácter documental y otras actuaciones INSS (NS0013-INSS)	40	
	3.4.3. Prestaciones de Seguridad Social. Altas ficticias e incremento bases	3.4.3.1.- Altas ficticias e incremento bases cotiz (NS0012-INSS)	7	
		3.4.3.2- Trabajadores en empresas Ficiticias (NS0079)	5	
	Total del Área			209

# OTRAS ACTUACIONES EN SEGURIDAD SOCIAL

<b>3.2.1. Diferencias de cotización</b>	3.2.1.1.- Diferencias cotización GREM y DIFER (NS0016)	130
	3.2.1.2.- Diferencias de cotización SLD/CRA (NS0003 TGSS)	50
	3.2.1.3.- Actuaciones conjuntas ITSS-AEAT (Diferencias de cotización)(NS0061)	15
	3.2.1.4.- Control de epígrafes AT/EP en empresas supraautonómicas (NS0051)	
	3.2.1.5.- Actuaciones supraautonómicas en S.Social delegados Direccc Especial (NS0078)	
	3.2.1.6.- Ordenes de servicio equivalentes (No es campaña)	
<b>3.2.2. Bonificación contratos</b>	3.2.2.1.- Control de Bonificaciones (NS0031)	20
<b>3.2.3. Bonificación de Formación Continua SPEE</b>	3.2.3.1 .Formación profesional para el empleo (NS0021 - SEPE)	25
	3.2.3.2.- Formación Profesional para el empleo ITSS (NS0053)	5

# ACTUACIONES EN ECONOMÍA IRREGULAR

4.1.1. Agricultura	4.1.1.1.- Actividades Agrícolas (NE0006)	30
	<b>Total agricultura</b>	
		<b>30</b>
4.1.2 Industria	4.1.2.1.- Eco Irreg y Extranjeros -Industria (NS0037)	100
	<b>Total industria</b>	
		<b>100</b>
4.1.3. Construcción	4.1.3.1.- Eco Irre y Extranjeros -Construcción (NS0038)	180
	<b>Total construcción</b>	
		<b>180</b>
4.1.4 Comercio	4.1.4.1.- Eco Irreg y Extranjeros -Comercio (NS0039)	160
	<b>Total comercio</b>	
		<b>160</b>
4.1.5. Hostelería	4.1.5.1.- Eco Irreg y Extranjeros -Hostelería (NE0008)	210
	<b>Total hostelería</b>	
		<b>210</b>
4.1.6. Transporte	4.1.6.1.- Eco. Irreg y Extranjeros -Transporte (NE0002)	25
	<b>Total transporte</b>	
		<b>25</b>
4.1.7. Hogar	4.1.7.1.- Eco Irreg y Extranjeros -Hogar (NS0040)	3
	<b>Total hogar</b>	
		<b>3</b>
4.1.8. Servicios	4.1.8.1.- Eco Irreg y Extranjeros -Servicios (NS0041)	120

## Formación programada por las empresas

### Normativa

- ❑ Real Decreto-Ley 4/2015 de 22 de marzo para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- ❑ Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por el que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. **NOVEDADES: creación Unidad Especial de Inspección en materia de FP para el empleo, modificación LISOS (ampliación sujetos responsables y conductas objeto de sanción, incremento sanciones mediante individualización acciones, responsabilidad solidaria, nuevas sanciones accesorias)**
- ❑ Real Decreto 694/2017 de 3 de julio por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

**TOLERANCIA CERO CONTRA EL FRAUDE  
EN LA GESTION DE LOS FONDOS DE FORMACIÓN**

# Formación programada por las empresas

## Concepto, requisitos, destinatarios, programación y gestión

La formación programada por las empresas es aquella formación que **la empresa planifica y gestiona**, para que **sus trabajadores**, a través de una enseñanza teórica y/o práctica, adquieran conocimientos **relacionados con la actividad empresarial**.

### NECESIDAD DE FORMACION DETECTADA POR LA EMPRESA

**Primera quiebra del sistema:** red de comerciales que se ponen en contacto con las empresas informándoles del crédito de que disponen

### ACCIONES FORMATIVAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

**No son tales:** la formación de los trabajadores en materia preventiva ni los servicios de implantación y asesoría jurídica en materia de LOPD

### DESTINATARIOS

Art.9.1 Ley 30/2015 Trabajadores asalariados de la empresa

# Formación programada por las empresas

## Ejecución

Una vez programada la acción formativa por la empresa, se procederá a su ejecución que se podrá realizar con medios propios o con medios ajenos, acudiendo a una **entidad organizadora** y/o **centro de formación** (pluralidad sujetos que intervienen).

En el caso de que la empresa opte por encomendar la organización de la formación a una entidad externa se requerirá **inscripción** de la misma en el **Registro de Entidades de Formación** (**acreditación**, Certificados de Profesionalidad) **art.15 y 20.4 Ley 30/2015**.

- Requisitos: declaración responsable** sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos de instalaciones y recursos humanos suficientes para garantizar su solvencia para impartir la formación, así como la calidad de la misma.
- La presentación de la declaración responsable habilitará el inicio de la actividad, sin perjuicio de la supervisión posterior del cumplimiento de los requisitos.
- La inscripción será única y válida en todo el territorio nacional.
- El registro incorporará la información relativa a las entidades que haya sido objeto de sanción**, previa comunicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art.15.5).
- El Registro Estatal de Entidades de Formación (art. 20), de carácter **público**, que estará coordinado con el que dispongan las CCAA , **incorporará la información relativa a la calidad y resultados de la formación impartida por las entidades de formación**.



# Formación programada por las empresas

## Ejecución

La ejecución de las acciones formativas debe realizarse cumpliendo unos **requisitos de calidad**, control que realizan los técnicos del SEPE.

### INCIDENCIAS EN LA EJECUCIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS

- ✓ La formación no guarda relación con la actividad de la empresa
- ✓ La formación no se imparte o el alumno no la realiza
- ✓ El formador no tiene la titulación o la experiencia requerida
- ✓ El formador no está de alta o percibe prestaciones por desempleo
- ✓ No existe interacción entre el tutor y el alumno
- ✓ No se realizan controles de aprendizaje
- ✓ (.....)

# Formación programada por las empresas

## Costes

Para sufragar los costes que a la empresa le supone la formación del trabajador, la misma dispone de un **crédito para la formación** -cuyo importe es el resultado de aplicar el % que se establezca en la LPGE para cada año a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de FP para el empleo- que se hará efectivo mediante la aplicación de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social que ingresan las empresas.

Ahora bien, para que una empresa pueda bonificarse los costes de la formación es necesario:

- a) **Costes bonificables** (art. 13 OTAS 2307/2007): costes directos o de impartición, costes asociados o de organización y de personal.
- b) **Costes justificados**. No basta con la presentación de cualquier documento en el que se reflejen unos gastos, es necesario que los **gastos figuren desglosados** -costes directos o de impartición y costes asociados o de organización-, **identificados como tales en la contabilidad de la empresa** y, por otro lado, mediante la **aportación de las facturas correspondientes. Facturas entidades organizadoras.**

**CREDITO ASIGNADO NO ES COSTE DE FORMACION**

# Formación programada por las empresas. Régimen sancionador

## Normativa aplicable

Todas las irregularidades detectadas por los técnicos del SEPE en sus actuaciones de seguimiento y control de las acciones formativas quedarán reflejados en el **informe** correspondiente que se comunicará a la **Inspección de Trabajo** para el inicio del correspondiente procedimiento sancionador.

*Artículo 19 Ley 30/2015 de 9 de septiembre. Infracciones y sanciones*

- 1. El régimen de infracciones y sanciones aplicable en el ámbito de la formación profesional para el empleo será el regulado por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

*En lo no previsto en el régimen de infracciones y sanciones establecido en el párrafo anterior, se estará al contenido en el Título IV de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.*

## Infracción grave

**Art. 22. 9. Obtener o disfrutar indebidamente** cualquier tipo de reducciones, **bonificaciones** o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de **bonificaciones de formación profesional para el empleo** y reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, en la que **se entenderá producida una infracción por cada empresa y acción formativa.**

Si en virtud de las comprobaciones realizadas se manifestara que las bonificaciones practicadas son indebidas, las mismas deberán devolverse por parte de las **empresas clientes**, siendo éstas en última instancia la **responsable de las bonificaciones aplicadas en sus boletines de cotización (art.17.2 4º párr. OTAS 2307/2007 de 27 de julio)**. La Inspección de Trabajo reclamará las cantidades correspondientes de forma voluntaria y en caso de incumplimiento, mediante acta de liquidación y en su caso acta de infracción (art. 18.4 RD 694/2017 de 3 de julio)

## Sanción: art. 40.1 b)

**b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.**



# La Denuncia

- ❑ **Denuncia;** Comunicación, exterior al sistema ITSS.
- ❑ **Contenido:** hechos posible infracción Orden Social.
- ❑ **Forma de actuación** ("acción pública"). Abre las diligencias de investigación y comprobación.
- ❑ **Excluye:**
  - Anónimas o manifiestamente sin fundamento.
  - Coincidentes con asuntos en el Órgano Jurisdiccional. (Diferencia con materias de competencia jurisdicción)
  - Sin indicios suficientes veracidad o exactitud hechos.
- ❑ **Posibilidad ampliar información de la denuncia**  
Solicitar comparecencia denunciante. Ratificar, ampliar y concretar contenidos. (Art. 22.4 Rto)



# Obligaciones actuación inspectora

- ❑ **Deber de sigilo profesional.** (Art 10.1 L 23/2015).  
Obligación de ITSS, SESS y Personal del Sistema.  
"No revelar datos, informes, origen de las denuncias o antecedentes por sus funciones".  
(Añadido Art.10.1 RTO)
- **Excepción importante actuaciones**
  - Investigación o persecución delitos públicos.
  - **Autorización explícita** (escrita) del denunciante o titular. Esencial por la utilidad de esta en apoyo diligencias probatorias documentales o de hechos objeto de "denuncias".



# EL BUZÓN DEL FRAUDE



La finalidad última del buzón de fraude laboral no es otra que la de obtener información ciudadana sobre los distintos incumplimientos de orden social para poder, de esta forma, **mejorar la actividad planificada y, por tanto, la eficacia de la actividad realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en favor de los trabajadores y de las empresas.**

El buzón **distingue claramente entre la acción de denuncia, que es pública y que debe realizarse con todas las garantías,** de la información que pueda facilitarse por los ciudadanos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de cara a una posible y ulterior planificación de su actividad investigadora.

Los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, las Policías Locales, la Agencia Estatal de Administración Tributaria o la propia Fiscalía General del Estado pueden abrir **diligencias de investigación, incluso por hechos de los que se ha tenido conocimiento a través de los medios de comunicación social.**



**GRACIAS A TODOS POR SU ATENCION**

