

PRIORIDADES DE LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE GUADALAJARA EN 2020



Guadalajara, 5 de marzo de 2020

*Juan Díaz Rokiski. Director Territorial ITSS
en Castilla-La Mancha
María Pita Lucas. Jefa de Inspección
Provincial de Trabajo y SS*



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

AÑO 2019

**4.590 ORDENES
DE SERVICIO**

AÑO 2020

**4.445
ORDENES DE
SERVICIO**

PLANTILLA ITSS GUADALAJARA



- ▣ 1 JEFA DE INSPECCION
- ▣ 5 INSPECTORES DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
- ▣ 6 SUBINSPECTORES LABORALES DE EMPLEO Y SEG. SOCIAL
- ▣ 2 SUBINSPECTORES LABORALES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Actividad desplegada por la ITSS de GUADALAJARA en el año 2019



Visitas de inspección: **1.656** visitas totales. De ellas:

126 han sido en **festivos**.

111 han sido **nocturnas**

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

2.329 comparecencias en las oficinas de la Inspección Provincial.

584 tramitaciones por **expediente administrativo**.





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

its

Inspección de Trabajo
y Seguridad Social



Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Resultados ITSS Guadalajara en el año 2019

	Infracciones en acta	Requerimientos
Máquinas y equipos de trabajo	14	34
Organización preventiva y Evaluación de Riesgos	17	34
Formación e información a los trabajadores	9	45
Condiciones de seguridad lugares de trabajo	19	141
Medios de protección personal	14	49
TOTAL Guadalajara	108 por importe de 367.227 EUROS	719



EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN CASTILLA LA MANCHA ENERO-SEPTIEMBRE

Gravedad	2016	2017	% Dif.	2018	% Dif	2019	% Dif
Todos	3.188	3.178,6	- 0,3%	3.123,2	-1,7%	3.138,9	+0,5

EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Gravedad	2016	2017	% Dif.	2018	% Dif	2019	% Dif
Todos	3.949,7	3.898,7	- 1,3%	3.892,2	- 0,2%	3.773,5	- 3,1%



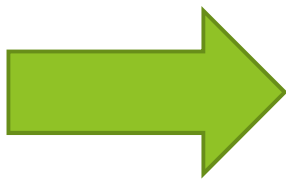
1.1.1. Condiciones de seguridad en la construcción	1.1.1.1.- Condiciones materiales de seguridad (NH0014)	450
	1.1.1.2.- Obligaciones Ley 32/2006 (NH0007)	60
1.1.2. Campañas en otros sectores o subsectores	1.1.1.5.- Campaña de control de los riesgos asociados a la actividad agraria (NH0040)	10
	1.1.1.6.- Campaña de control de máquinas y equipos en el sector agrario (NH0044)	5
	1.1.1.7.- Campañas en otros sectores y subsectores (NH0027)	210
	1.2.1.1.- Riesgo musculoesquelético (NH0038)	50
	1.2.1.1.2.- Riesgo músculoesquelético. Camareras de piso (NH0029)	3
	1.1.2.2.- Campaña de sílice cristalina (NH0032)	1
	1.1.2.3.- Campaña de riesgos psicosociales (NH0030)	12
	1.1.2.4.- Campaña control del riesgo biológico (NH0039)	15
	1.1.2.5.- Riesgos de seguridad vial (NH0015)	10
	1.1.2.6.- Campaña de control de trabajo de menores (NH0036)	10

1.2.1. Servicios P. Ajenos, SPP, Entidades Auditoras	1.2.1.1.- Servicios Prevención ajenos (NH0008)	15
	1.2.1.2.- Servicios Prevención propios (NH0009)	0
	1.2.1.3.- Entidades Auditoras (NH0010)	0
1.2.2. Empresas de mayor siniestralidad	1.2.2.1.- Empresas de mayor siniestralidad (NH0002)	10
1.2.3. Coordinación de Actividades	1.2.3.1.- Coordinación de actividades y control de condiciones S.S.L. en cadenas de subcontratación (NH0011)	10
1.2.4. Integración de la prevención	1.2.4.1.- Integración de la prevención (NH0012)	
1.2.5. Otros programas	1.2.5.1.- Otros programas de gestión de la prevención (NH0022)	
	1.2.5.2.- Prevención de Riesgos Laborales con enfoque de género (NH0026)	25
	1.2.5.3.- Condiciones de Seguridad y Salud en la contratación temporal (NH0046)	10
	1.2.5.4.- Bonus AT/EP (NH0047)	5

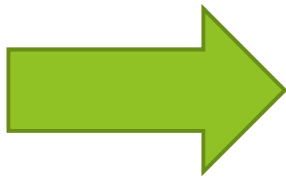


PRINCIPALES NOVEDADES EN LA PROGRAMACION 2020

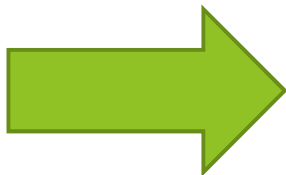
- El número total de actuaciones en prevención de riesgos laborales es de 1.333 CON UN INCREMENTO DEL 14% suponiendo un 30% del total de la actividad a desarrollar frente al 23% que supuso en 2019.



**CONSTRUCCIÓN AUMENTA
24%**



**TRASTORNO MUSCULO
ESQUELETICO 5%**



**NUEVA CAMPAÑA DE EMPRESAS
CON MAYOR SINIESTRALIDAD**



1.2.3. Coordinación de Actividades

1.2.3.1.- Coordinación de actividades y control de condiciones S.S.L. en cadenas de subcontratación (NH0011)

10

- Refuerzo de estas actuaciones que se unifican con las que se llevaban a cabo en materia de cadenas de subcontratación.
- Pretenden que la externalización de actividades no supongan una minoración de los derechos de los trabajadores de las empresas subcontratistas.



NUEVAS ACTUACIONES DE IMPACTO EN CONDICIONES MATERIALES DE SEGURIDAD

- AGENTES BIOLÓGICOS EN GANADERÍA
- ATMÓSFERAS EXPLOSIVAS EN FABRICA DE PIENSOS
- CONSIGNACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO
- EQUIPOS DE TRABAJO EN LA MADERA
- PRODUCTOS QUÍMICO EN LAVANDERIAS
- LIMPIEZA DE CUBAS Y DEPÓSITOS
- EMPRESAS DE MANICURA
- HUMOS DE SOLDADURA



POSIBLES NUEVAS ACTUACIONES DE IMPACTO EN CONDICIONES MATERIALES DE SEGURIDAD

- VIGILANCIA DE LA SALUD
- PUENTES GRÚA
- RIESGO BIOLÓGICO EN CLÍNICAS
VETERINARIAS
- BIPEDESTACIONES PROLONGADAS EN
COMERCIO
- REVISIÓN DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS
- TRABAJOS EN CUBIERTAS
- VUELCO DEL TRACTOR AGRICOLA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Inspección de Trabajo
y Seguridad Social



Inspección de Trabajo y Seguridad Social



Resultados ITSS Guadalajara Área de Relaciones Laborales en el año 2020

	Infracciones en acta	Requerimientos
Impago de salarios	8	29
Tiempo de trabajo	32	59
Transgresiones contratos de trabajo	15	275
Trabajadores a tiempo parcial que amplían jornada	55	
Contratos temporales transformados en indefinidos	697	



2.1 Contratación	2.1.1. Contratos temporales	2.1.1.1.- Fraude en la contratación temporal (NT0001)	220	
		2.1.1.2.- Contratos formativos (NT0042)	25	
		2.1.1.5.- Control de la contratación a tiempo parcial (NS0025)	133	
	2.1.2 Subcontratación (% mínimo trab. fijos) y cesión ilegal	2.1.2.2.- % trabajadores fijos en construcción (NT0023)	20	
		2.1.2.3.- Subcontratación y cesión ilegal en otros sectores: empresas de servicio (NT0031)	5	
	2.1.3. Intermediación laboral	2.1.3.1.- Agencias privadas de colocación (NE0013)	2	
		2.1.3.2.- Empresas trabajo temporal (NT0037)	14	
	2.1.4. Integración laboral de discapacitados	2.1.4.1.- Integración laboral de los discapacitados (NE0012)	20	
	Total del Área			377
	2.2 Condiciones de trabajo	2.2.1. Tiempo de trabajo	2.2.1.1 Campaña control del tiempo de trabajo y registro de jornada (NT0033 y NT0050)	110
2.2.2. Expedientes de plazo		2.2.2.2.- Expedientes de plazo (NT0030)	40	
2.2.3 Discriminación por razones distintas de género		2.2.3.1- Discriminación por razones distintas de genero (NT0024)	2	
		2.2.3.2- Condiciones discriminatorias de Inmigrantes (NT0038)	10	
2.2.4. Salarios		2.2.4.1.- Control de condiciones salariales (NT00..)	50	
2.2.5. Otros programas		2.2.5.2.- Condiciones de trabajo en el sector de la hostelería (NT00..)	3	
Total del Área			215	

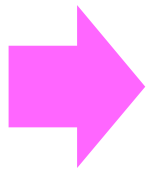


2.3 Igualdad efectiva entre mujeres y hombres	2.3.1. Discriminación en el acceso al empleo	2.3.1.1.- Discriminación en el acceso al empleo (NE0009)	3
	2.3.2. Discriminación en la relación laboral (ingresos, salarios,)	2.3.2.2. Discriminación salarial (NT0035)	16
	2.3.3. Acoso sexual y por razón de sexo	2.3.3.1.- Acoso sexual y por razón de sexo (NT0029)	16
	2.3.4. Medidas y planes de igualdad	2.3.4.1- Control de medidas y planes de igualdad (NT0025)	8
	2.3.5. Derechos sobre conciliación vida familiar y laboral	2.3.5.1.- Derechos conciliación vida familiar y laboral (NT0026)	25
	2.3.6. Discriminación en la negociación colectiva	2.3.6.1.- Discriminación en la negociación colectiva (NT0027)	12
	Total del Área		

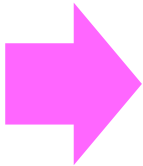


Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

PLANES DE IGUALDAD



DIAGNÓSTICO: La obligación establecida en la LO 3/2007 alcanza a muy pocos trabajadores al ser solo aplicable a las empresas de más de 250 trabajadores.



OBJETIVO: Se busca que mayor número de empresas y trabajadores estén obligados a negociar planes de igualdad.

Además un mayor control de estos planes⁸ mediante la obligación de registrarlos.



PLANES DE IGUALDAD

Se rebaja, de más de 250 a 50 o más, el umbral de personas trabajadoras de las empresas que obligatoriamente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad (nueva redacción del art. 45.2 LOIMH)

Se establece (nueva disp. trans. 12ª LOIMH) un periodo transitorio a contar desde el 7 de marzo de 2019 en función del número de personas trabajadoras de las empresas:



PERIODO TRANSITORIO

- 1 año para las empresas de más de 150 personas y hasta 250;
- 2 años para las que tengan más de 100 y hasta 150 ;
- 3 años para las empresas de 50 a 100.



PLANES DE IGUALDAD. CONTENIDO

Frente a la regulación hasta ahora vigente, donde no se determinaban las materias a contemplar por los planes de igualdad, listando, a título ejemplificativo, aquellas que podían incluirse, ahora se establece la obligatoriedad de un contenido mínimo, previo diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, añadiéndose al listado precedente una referencia global a «condiciones de trabajo» que incluye expresamente las auditorías salariales, así como el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina (nueva redacción del art. 46.2 LOIMH).



PLANES DE IGUALDAD. CONTENIDO

La elaboración del referido diagnóstico previo negociado se hará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, fijándose para la dirección de la empresa la obligación de facilitar todos los datos e información necesarios para su elaboración tanto respecto de las materias enumeradas como los datos del Registro regulado en el nuevamente redactado artículo 28 del ET.



Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad;

¿APLICABILIDAD DIRECTA DE LA NORMA LEGAL?



SALARIOS

Se establece la obligación de todo empresario (con independencia del número de trabajadores que ocupen) de llevar un registro de los salarios de su plantilla (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales)

***desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.**

Asimismo, se recoge el derecho de acceso a tal registro por las personas trabajadoras a través de sus representantes (art. 28.2 ET).



SALARIOS

Para las empresas con al menos 50 personas trabajadoras, cuando el promedio de las retribuciones (tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas) de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más,

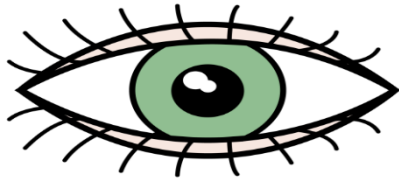
se establece la obligación para el empresario de incluir en el mencionado registro salarial una justificación de que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art. 28.3 ET).



PRINCIPALES NOVEDADES EN LA PROGRAMACION 2020

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

- Control del fraude en contratación temporal 220 actuaciones.
- Control en empresas de trabajo temporal 14 actuaciones.
- Control de contratos formativos 25 actuaciones.
- Control de la contratación a tiempo parcial 133 actuaciones.
- Control de tiempo de trabajo y registro de jornada 110.



- SE MANTIENEN VIGENTES LOS
ACTUALES 12.4 (REGISTRO
TIEMPO PARCIAL) Y 35.5
(REGISTRO HORAS
EXTRAORDINARIAS)

- ESTE ¿NUEVO? REGISTRO NO VIENE
ACOMPAÑADO DE NINGUNA PRESUNCIÓN AL
CONTRARIO QUE EL DEL 12.4 ET



**VALOR PROBATORIO DEL NO
REGISTRO**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SENTENCIAS RECIENTES RELACIONADAS CON REGISTRO DE JORNADA

SENTENCIA DE
LA AUDIENCIA
NACIONAL DE
10 DE
DICIEMBRE DE
2019

Con la entrada en vigor del registro de jornada, la empresa implantó un sistema de control de jornada por el que los trabajadores deben registrar las pausas del café y del cigarro, cuestión sobre la que antes la empresa no ejercía control, considerándolo tiempo de trabajo efectivo.

Los sindicatos reclaman la existencia de una MSC. Para la valoración se debe acreditar:

- 1º.- la existencia de una previa condición de trabajo en los términos que exponíamos;
- 2º.- que el empleador, con ocasión de la implantación de un sistema de registro de jornada y amparándose en la obligación legal que le impone la implantación mismo, de forma torticera, ha alterado tales condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores,



Para el buen fin de esta pretensión, y con arreglo a lo arriba expuesto, la organización sindical actora debería haber acreditado la existencia de una CMB en virtud de la cual las ausencias del trabajador para fumar, tomar café o desayunar, eran consideradas por el empleador con anterioridad a la comunicación de 26-9-2019, como tiempo de trabajo efectivo.

resulta decisivo que concurra una voluntad de la empresa de incorporar la condición al nexo contractual, sin que baste con la mera repetición en el tiempo, puesto que lo decisivo es que no se trate de una mera liberalidad o tolerancia del empresario, sino de aquella voluntad de atribuir un derecho al trabajador."



En el presente caso, lo que ha quedado probado es que si bien en centro de trabajo de la demanda existía un control de acceso mediante tornos, que únicamente se utilizaba a efectos de seguridad y prevención riesgos del edificio, no de control de jornada, se venía tolerando, por una política de confianza empresarial en virtud la cual cada trabajador es responsable de desarrollar la jornada comprometida, que los trabajadores salieran de las instalaciones para fumar o para tomar, café, sin que quepa deducir de tal circunstancia, que la empresa reputase dichas interrupciones de la prestación de servicios como de trabajo efectivo, entre otras cosas, porque no existía un efectivo control y seguimiento de la jornada desarrollada por cada trabajador.

SENTENCIAS RECIENTES RELACIONADAS CON REGISTRO DE JORNADA

SENTENCIA
75/2019 DEL
TSJ DE
CANARIAS
DE 31 DE
ENERO DE
2019

El trabajador afirma en su demanda que su horario habitual de trabajo era de 7:30 a 13 y de 15 a 18:30 de lunes a viernes y de 9 a 13 horas los sábados, entendiéndose que por ello hacía 49 horas semanales, reclamando el pago de las horas extras realizadas en 48 semanas hábiles del año natural afirmando que era el único trabajador encargado del cierre de la ferretería.

La empresa niega los hechos y afirma que dispone de un calendario laboral en el centro de trabajo que recoge una jornada regular.

La empresa no ha registrado la jornada.

F.D 9º La empresa demandada no lleva ningún control horario de sus trabajadores, sí que se practicó prueba testifical a instancias del actor para demostrar cual era su horario de trabajo real y habitual. Prueba testifical que no suele ser tan contundente como una documental, pero que es perfectamente válida y eficaz, más cuando la empresa, al no llevar ningún control horario, ha privado al demandante de acreditar sus alegaciones por medio de otros medios de prueba más sólidos;



“La exigencia de concretar y luego acreditar, día por día y hora por hora, las horas extraordinarias realizadas cuando procede es cuando tales horas extraordinarias son esporádicas o no fijas.

Pero cuando lo que se alega es que el propio horario diario y número de días de trabajo determina la superación de la jornada máxima prevista convencional o legalmente, entonces el demandante que pretende reclamar horas extras lo que tiene que hacer es, primero, alegar de forma clara en su demanda ese horario habitual (que determina la realización de una jornada "normal" por encima de la máxima permitida) y el periodo de tiempo en que lo realizó, y luego en juicio probar que efectivamente realizaba ese horario y jornada de forma habitual en el periodo reclamado



Conseguida esta prueba, la determinación de cuantas horas extras se han realizado se convierte en una simple operación aritmética, consistente en multiplicar el número de horas realizadas en exceso de jornada (por día, por semana o por mes, según la forma de cómputo empleada) por el periodo de tiempo a que se extiende la reclamación.

Incumbiendo luego a la empresa, acreditado ese horario habitual por encima de la jornada, probar que, pese al mismo, en realidad no se hacían horas extras, o las mismas no son debidas, aportando por ejemplo registro de jornada diaria, acreditando que al demandante se le compensó el exceso de horas trabajadas con descansos o que simplemente no trabajó en todo o parte de ese periodo, o que las horas extraordinarias fueron pagadas.



SENTENCIAS RECIENTES RELACIONADAS CON REGISTRO DE JORNADA

SENTENCIA
DEL J.
SOCIAL 3 DE
CIUDAD
REAL DE 19
DE
SEPTIEMBRE

La parte demandada ha presentado al respecto los registros de la jornada de trabajo de la demandante, registros que eran redactados y firmados por la misma, en los cuales se recoge el horario que figura en el contrato de trabajo.

En la prueba de interrogatorio de la parte actora por la misma se han reconocido los registros de la jornada aportados por la parte demandada, manifestando al respecto que efectivamente es su letra y firma, que la empresa les dijo que tenían que hacerlos ellas con su letra y que los firmaba porque se les dijo que si no dejaban de trabajar o en el caso de que pusieran una multa a la empresa la abonaría ella.



En la testifical practicada, las otras dos trabajadoras de la empresa afirmaron que: "que el registro de horas lo hacían y firmaban para seguir trabajando, porque la empresa dijo que si no se hacía no se trabajaba yendo la responsable de la empresa una vez a la semana al centro de trabajo, en general los viernes siendo en ese momento cuando se elaboraban todos los fichajes de la semana"

De las pruebas practicadas se ha puesto de manifiesto que con independencia de que la trabajadora elaborara y firmara el registro de horas que le exigía la empresa, la jornada de trabajo que realizaba era superior a la pactada en el contrato, siendo una jornada completa, jornada que hacían todas las trabajadoras de la empresa como ha puesto de manifiesto la prueba testifical absolutamente coincidente, lo cual por otra parte es lógico atendiendo a que el centro de trabajo es una peluquería y centro de estética



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

ÁREA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO IRREGULAR



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

its

Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

Inspección de Trabajo y Seguridad Social



Resultados ITSS Guadalajara Área de Empleo Irregular año 2019

	<u>Infracciones en acta</u>	<u>Cuantías</u>
Permisos de trabajo cuenta ajena	23	232.562 euros
Alta trabajadores por cuenta ajena	106	402.627 euros
Alta trabajadores por cuenta propia	13	19.368 euros
Prestaciones por desempleo (empresas)	28	249.029,40
Prestaciones por desempleo (Trabajadores)	32	441.043,28 euros en prestaciones indebidas no abonadas



Gobierno
de España

Ministerio
de Trabajo
y Economía Social

ÍNDICES DE EFICACIA ECONOMÍA IRREGULAR PLANIFICADA GUADALAJARA

AGRICULTURA	26,9%
INDUSTRIA	26,5%
CONSTRUCCIÓN	29,3%
COMERCIO	31,8%
HOSTELERIA	38,8%
TRANSPORTE	Sin datos
SERVICIOS	32,2%



CONVENIOS COLABORACION SEGURIDAD SOCIAL

3.1 Inscripción, afiliación y alta	3.1.1. Inscripción, afiliación y alta	3.1.1.1.- Encuadramientos indebidos (NS0004-TGSS)	3
		3.1.1.2.- Encuadramientos indebidos (NS0015-ISM)	0
		3.1.1.3.- FOGASA Falta de alta y cotización (NS0045)	1
		3.1.1.4.- Encuadramientos indebidos ITSS (NS0094)	14
		3.1.1.5.- Control de empleo aflorado (NS0008)	14
	Total del Área		32



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

¿CÓMO SÉ SI SOY UN FALSO AUTÓNOMO?

Estos son indicios de que existe una relación laboral.

Trabajas con medios
y material de la
empresa o incluso
trabajas en el centro
de trabajo.

Estás a las ordenes del
empresario y éste sea
quien controla
tu trabajo.

Estás sometido a un
horario y no tienes
libertad de no
asistencia al trabajo.

Realizas el trabajo
por iniciativa de la
empresa y se lo
ofreces a un tercero.

Tu salario viene
marcado por la
empresa y no por ti.



Grupo
femxa



ACUERDOS DE COLABORACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL

3.2.1. Diferencias de cotización	3.2.1.1.- Diferencias cotización GREM y DIFER (NS0016)	90
	3.2.1.2.- Diferencias de cotización SLD/CRA (NS0003 TGSS)	60
	3.2.1.3.- Actuaciones conjuntas ITSS-AEAT (Diferencias de cotización) (NS0061)	18
3.2.2. Bonificación contratos	3.2.2.1.- Control de Bonificaciones (NS0031)	17
3.3.1. Derivación de responsabilidad	3.3.1.1.- Derivación Responsabilidad SS Gral. (NS0001-TGSS)	3
	3.3.1.2.- Derivación Responsabilidad SS Administ (NS0002-TGSS)	3
	3.3.1.3.- Derivación Responsabilidad ITSS (NS0028)	25
3.5.1. Otras actuaciones Seguridad Social	3.5.1.2.- Empresas ficticias	15
	3.5.1.5.- Campaña Integral del Fraude	1



JUSTIFICACIÓN DE GASTOS DE DESPLAZAMIENTO EN TRANSPORTE

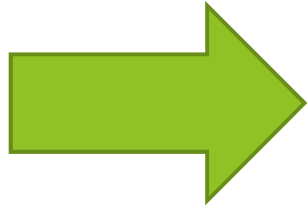
- Auto de fecha 29 de abril de 2019 (rec. 7692/2018) sobre la cuestión relativa a si las dietas, para quedar excluidas de la base de cotización de cuotas en el Régimen General de la Seguridad Social, requieren, o no, prueba del gasto previo realizado por dicho trabajador. Interpretación de los arts. 26 ET; 109.1 y 2.b) LGSS; 147.1 y 2 b) Texto Refundido 8/2015 y art. 9.3.a) RD 4396/2007 del IRPF
- Auto de 4 de julio de 2018 (rec. 2097/2018) sobre la cuestión relativa a determinar a quién corresponde la carga de probar la realidad de los desplazamientos y gastos de manutención y estancia en restaurantes y hoteles y demás establecimientos de hostelería, si al empleador o al empleado. Interpretación del art. 9 del RIRPF



JUSTIFICACIÓN DE GASTOS DE DESPLAZAMIENTO EN TRANSPORTE

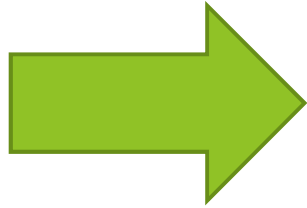
El Criterio Técnico 41/2005 entiende que no será necesaria la justificación de importe alguno, siempre que se acredite el día, lugar, razón o motivo del desplazamiento, conforme a la presunción legal consistente en que si el desplazamiento se ha realizado -en los términos legalmente previstos-, el gasto se ha producido.





NO OBSTANTE.....:

- Los tacógrafos -digitales o analógicos- pueden ser prueba suficiente para acreditar la existencia de un desplazamiento, pero no necesariamente ha de ser la única, ya que corresponde al actuante valorar las pruebas que, en cada caso, considere oportunas para constatar no sólo la realidad del desplazamiento, sino también, el lugar día y razón o motivo.
- No es necesaria la presentación de facturas que justifiquen las comidas u otros gastos de manutención, siempre que no excedan los importes máximos que señala la normativa, sin que haya de considerarse lo que el convenio colectivo regule al respecto, pues las condiciones de trabajo pueden mejorarse por contrato individual.



NO OBSTANTE.....:

- Se podrá examinar cuanta documentación sea precisa para hacer la comprobación y más, cuando detecte indicios de fraude, por ejemplo, cuando existan indicios de que la empresa ha satisfecho directamente los gastos al establecimiento de hostelería, cuando los desplazamientos no coincidan con los gastos generados, cuando a pesar coincidir los desplazamientos con los gastos y cuantías se observa, mediante el estudio de las nóminas, que hay determinados complementos salariales fijados por el convenio que no son abonados por la empresa, intentando con ello encubrir con dietas no sujetas a cotización, determinados conceptos salariales.
- Los tickets o facturas que no son nominativos no acreditan el gasto de un trabajador en concreto, ni que ese trabajador haya efectuado su pago.



CONVENIOS DE COLABORACIÓN. FRAUDE EN PRESTACIONES y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

3.4.1. Prestación y subsidio desempleo SEPE	3.4.1.1.- Prestación desempleo SEPE (NS0020-SEPE)	70
	3.4.1.2.- Control de prestaciones ITSS (NS0093)	14
3.4.2. Prestaciones de Seguridad Social INSS	3.4.2.1.- Compatibilización prestaciones SS.-INSS (NS0011-INSS)	60
	3.4.2.3.- Actuaciones de carácter documental y otras actuaciones INSS (NS0013-INSS)	50
3.4.3. Prestaciones de Seguridad Social. Altas ficticias e incremento bases	3.4.3.1.- Altas ficticias e incremento bases cotización (NS0012-INSS)	7
3.2.3. Bonificación de Formación Continua SEPE	3.2.3.1 .Formación profesional para el empleo (NS0021 - SEPE)	35



ACTUACIONES EN ECONOMÍA IRREGULAR

4.1.1. Agricultura	4.1.1.1.- Actividades Agrícolas (NE0006)	40
4.1.2. Industria	4.1.2.1.- Eco Irreg y Extranjeros -Industria (NS0037)	125
4.1.3. Construcción	4.1.3.1.- Eco Irre y Extranjeros -Construcción (NS0038)	225
4.1.4. Comercio	4.1.4.1.- Eco Irreg y Extranjeros -Comercio (NS0039)	120
4.1.5. Hostelería	4.1.5.1.- Eco Irreg y Extranjeros -Hostelería (NE0008)	190
4.1.6. Transporte	4.1.6.1.- Eco. Irreg y Extranjeros -Transporte (NE0002)	35
4.1.7. Hogar	4.1.7.1.- Eco Irreg y Extranjeros -Hogar (NS0040)	5
4.1.8. Servicios	4.1.8.1.- Eco Irreg y Extranjeros -Servicios (NS0041)	70



ACTUACIONES EN ECONOMÍA IRREGULAR

4.1.10. Planificación Intersectorial	4.1.10.1.- Bajas indebidas, Navidad, vacaciones y otros (NS0007)	21
	4.1.10.2.- Becarios y prácticas no laborales (NS0019)	28
	4.1.10.4.- Actuac. conjuntas y coordinadas ITSS-AEAT (Autónomos) (NS0075)	54
	4.1.10.8.- Comercio electrónico y plataformas (NS0017)	7
	4.1.10.6.- Actuaciones preventivas en materia de trabajo no declarado (NS0089)	10



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

GRACIAS A TODOS POR SU ATENCION

