

COM ACTUAR DAVANT LA INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL

A large, stylized, dark red letter 'a' is positioned on the right side of the slide. It is partially cut off by the edge of the frame. A thin vertical red line is to its left, and a horizontal red line is below it, forming a partial frame.

Amb el suport de:



TERMINIS TEMPORALS DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL



Termini per sancionar

Amb caràcter general

3 anys des de la data de la infracció

Infraccions en matèria de Seguretat Social

4 anys des de la data de la infracció

Infraccions en matèria de Prevenció de Riscos Laborals

A l'any les lleus, als 3 anys les greus i als 5 anys les molt greus, comptats des de la data de la infracció

Les infraccions a la legislació de societats cooperatives

Les lleus, al cap de 3 mesos; les greus, als 6 mesos; i les molt greus, a l'any, comptats des de la data de la infracció

Cal guardar els documents durant aquests terminis

Termini per l'actuació inspectora



9 mesos

Art. 21.4 Llei 23/2015, del 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.

*“Les actuacions comprovatòries no es dilataran per espai de més de nou mesos **llevat que la dilació sigui imputable al subjecte a inspecció o a les persones que en depenen.***

No obstant això, es pot ampliar, amb l'abast i els requisits establerts reglamentàriament, per un altre període que no excedirà els nou mesos, quan concorri alguna de les circumstàncies següents:

- a) *Quan les activitats d'inspecció tinguin especial dificultat i complexitat. S'entén que es produeix atenent el volum d'operacions de la persona o de l'entitat, per la dispersió geogràfica de les activitats, i en aquells altres supòsits que indiqui una norma reglamentària.*
- b) *Quan en el transcurs de les mateixes es descobreixi que el subjecte inspeccionat ha obstruït o ocultat a l'òrgan inspector alguna de les seves activitats o de les persones que les exerceixin.*
- c) *Quan l'actuació inspectora requereixi de cooperació administrativa internacional”.*


Termini per l'actuació inspectora



5 mesos

Art. 21.4 Llei 23/2015, del 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.

“Així mateix, no es poden interrompre per més de cinc mesos, llevat que la interrupció sigui causada pel subjecte inspeccionat o persones que en depenen, o quan es constati la impossibilitat de prosseguir l'actuació inspectora per la pendència d'un pronunciament judicial que en pugui condicionar el resultat”



El còmput dels terminis (...) s'iniciarà a partir de la data de la primera visita efectuada o, en cas de requeriment de compareixença del subjecte inspeccionat, des de la data efectiva de la compareixença, sempre que hagi aportat la totalitat de la documentació requerida amb transcendència a l'actuació inspectora. No es considera inclòs en cap cas en el còmput dels terminis, el temps transcorregut durant l'ajornament concedit al subjecte obligat en els supòsits de formular-se requeriments d'esmena d'incompliments previs per part de l'òrgan inspector

RECOMANACIONS PER LA GESTIÓ DE LES INSPECCIONS



Consell 1: Portar tota la documentació demanada i estudiada

Pot ser hi ha alguna cosa que és millor no aportar...



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE
ESTADO DE EMPLEO Y
ECONOMÍA SOCIAL
ORGANISMO ESTATAL
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN ESPECIAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

- Indicación de los domicilios de los distintos centros de trabajo, del número de trabajadores de la plantilla y CCC de cada uno de ellos.
- Convenios colectivos de aplicación en el periodo indicado y, en su caso, acuerdos con los representantes de los trabajadores de mejora de los mismos.
- Relación nominal de todos y cada uno de los conceptos económicos, en dinero o en especie, abonados a los trabajadores desde **SEPTIEMBRE DE 2020 A LA FECHA** tengan o no carácter salarial, precisando, respecto de cada uno de ellos:
 - Nombre o denominación del concepto económico.
 - Naturaleza dineraria o en especie.
 - Periodicidad en el pago.
 - Si se ha cotizado o no por dicho concepto a la Seguridad Social.
 - En caso de haberse cotizado por el mismo, si se ha procedido o no al prorrateo de las cantidades percibidas entre los distintos meses del año, en función del periodo de devengo, o de que se trate de percepciones de vencimiento superior al mensual o no periódica. En caso de prorrateo, deberá consignarse el periodo en el que ha sido realizado.
 - Si se encuentra vigente en el periodo sometido a inspección o se trata de conceptos económicos obsoletos.
- Fechas en las que, en el periodo sujeto a inspección, se han abonado a los trabajadores los atrasos salariales debidos a diferencias surgidas por la aprobación de nuevos convenios colectivos, nuevas tablas salariales de los mismos, o por cualquier otra circunstancia, así como indicación expresa de cómo se ha llevado a cabo la cotización de tales cantidades.
- Recibos de pago de salario relativos al mismo periodo, debidamente ordenados, **en soporte informático**. De acuerdo con lo establecido en el art. 13.3 de la LOSITSS, dichos documentos deberán suministrarse en formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado en este momento.
- Documento de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (MODELO 190 de la AEAT) en soporte informático y formato texto (archivo original remitido a la Agencia Tributaria) del último ejercicio cerrado.

acra

Associació Catalana de
Recursos Assistencials

Consell 2: Intentar anticipar-se i portar tot el que pugui ajudar (tot i que no ho demanin)

Això inclou sentències o criteris que us puguin ajudar



Consell 3: Només dir l'estrictament necessari i deixar que expliquin ells per deixar obertes totes les defenses



I.- ACTUACIONES PRACTICADAS

En cumplimiento de la Orden de Servicio 50/0005983/24, relativa a la empresa [REDACTED] con NIE [REDACTED]

I.1.- Siendo las 11:20 horas del día 21/05/2024, el Subinspector Laboral escala de Empleo y Seguridad Social, Gregorio [REDACTED] la Subinspectora Laboral escala de Empleo y Seguridad Social, en prácticas, Sheila [REDACTED] en compañía de los miembros de la Guardia Civil nº H63322V y Y S14256Z iniciaron visita de inspección a la finca de cerezos sita en las coordenadas [REDACTED] 3°W, perteneciente al municipio de CALATORAO.

Los actuantes se identificaron debidamente, mostrando su acreditación. En ese momento al menos 5 jornaleros salieron corriendo antes de ser identificados por los actuantes y la guardia civil, un guardia civil salió tras ellos, hasta que lograron escapar saltando a un canal lleno de agua. Se procedió al intento de identificación del resto de los trabajadores de la finca, que en ese momento realizaban funciones de recolección de cereza. Los encargados de la cuadrilla [REDACTED] declararon a los funcionarios actuantes que todas las personas que estaban realizando funciones de recolección en la finca pertenecían a la empresa [REDACTED] y que la empresa de trabajo temporal fue contratada por la usuaria [REDACTED]



Consell 4: Col·laborar

Artículo 50 LISOS: Infracciones por obstrucción a la labor inspectora.

3. Son infracciones leves:

- a) Las que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia, salvo que dichas obligaciones sean requeridas en el curso de una visita de inspección y estén referidas a documentos o información que deban obrar o facilitarse en el centro de trabajo.
- b) La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

4. Se calificarán como infracciones muy graves:

- a) Las acciones u omisiones del empresario, sus representantes o personas de su ámbito organizativo, que tengan por objeto impedir la entrada o permanencia en el centro de trabajo de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, así como la negativa a identificarse o a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad.
 - b) Los supuestos de coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social así como la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves.
 - c) El incumplimiento de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 11.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - d) El incumplimiento del deber de colaboración con los funcionarios del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al no entregar el empresario en soporte informático la información requerida para el control de sus obligaciones en materia de régimen económico de la Seguridad Social, cuando esté obligado o acogido a la transmisión electrónica de liquidaciones de cuotas o de datos de cotización.
5. Las obstrucciones a la actuación inspectora serán sancionadas conforme a lo establecido en la presente Ley, por la autoridad competente en cada caso en función del orden material de actuación del que traiga causa o se derive la obstrucción.
6. Sin perjuicio de lo anterior, en caso necesario la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar de la autoridad competente o de sus agentes el auxilio oportuno para el normal ejercicio de sus funciones.

Sancions de 70 a 750 euros

Sancions de 7.501 a 225.018 euros

Si és per falta d'alta de treballadors/es la sanció pot ser:
de 3.750 a 12.000 euros (greus) o
12.001 a 225.018 euros (molt greus)

IV.- CALIFICACIÓN, TIPIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN Y PROPUESTA DE SANCION

Los hechos referidos constituyen una infracción por obstrucción la labor inspectora tipificada y calificada preceptivamente como muy grave en el art. 50.4.b) del 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 (BOE del 08/08/2000), consistente enj *"la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves"* según lo establecido en dicho precepto.

Conforme a lo dispuesto en el art. 50.2 de dicho texto refundido *"las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones que, en orden a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos tienen encomendadas los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, serán constitutivas de obstrucción a la labor inspectora que se calificarán como graves, excepto los supuestos comprendidos en los apartados 3 y 4 de este artículo"*.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 50.5, 39.2 y 40.1.c) del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social se propone una sanción en GRADO MAXIMO de 150.000 euros en atención al número de trabajadores afectados



AN (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 171/2022 de 23 diciembre

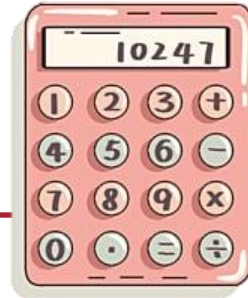
Como puede comprobarse del contenido del acta de infracción, se efectuaron a la empresa un total de hasta doce requerimientos de documentación o información atinente a aspectos relacionados con gastos de locomoción o manutención o estancia, complementos variables retribuidos durante las vacaciones, horas extraordinarias, desplazamientos realizados por determinados trabajadores y dietas. Tales requerimientos fueron atendidos de forma completa en alguno de los casos, como ocurrió en el requerimiento de 12-1-2021 si bien en el resto de los expresados en el acta de infracción, hasta un total de 10, se apreciaron defectos de aportación, mediante la presentación de un volumen ingente de documentación imposible de cotejar de forma eficiente por la Inspectoría actuante, provocando incluso la intervención de un grupo de expertos de la Unidad de Cálculo de la Dirección Especial para tratar informáticamente y de una manera ordenada los datos aportados por la empresa, sin una garantía precisa de que el cruce de todos los datos haya sido completo y eficaz. De hecho, la Inspectoría de Trabajo refleja en el acta de infracción que la documentación requerida, lo fue en formato compatible con el posible cruce y cotejo de datos (Excel), sin que de ningún modo se atendiera a dicho requerimiento, provocándose dudas y errores sobre los datos remitidos, al producirse correcciones posteriores, **con remisión de archivos en formatos no adecuados (pdf) que impedían el cruce y comprobación de datos de forma eficiente.** Siendo por tanto que este tribunal no considera suficiente la prueba desplegada por la empresa para desvirtuar las afirmaciones de la Inspectoría actuante sobre la cumplimentación de los requerimientos efectuados a la empresa y la forma en que se da respuesta a lo mismos, que insistimos no resulta hábil para respaldar una colaboración fehaciente con la Inspección de Trabajo, resulta acreditada la comisión de la infracción recogida en el art. 50.4.b) de la LISOS.

Consell 5: Ser educat



Si s'enfaden i et volen trobar alguna cosa,
t'ho trobaran

Consell 6: Si cal fer números, millor fer-los vosaltres



Consell 7: Anar amb advocat/da

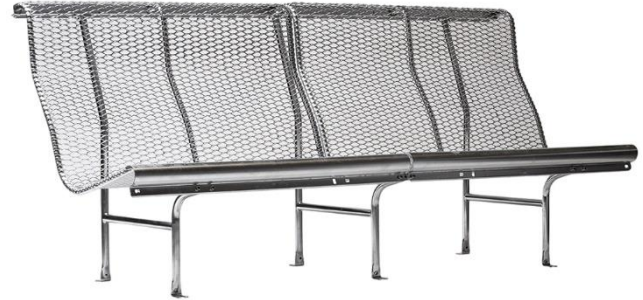


O almenys no adquirir compromisos fins a parlar amb ell/ella

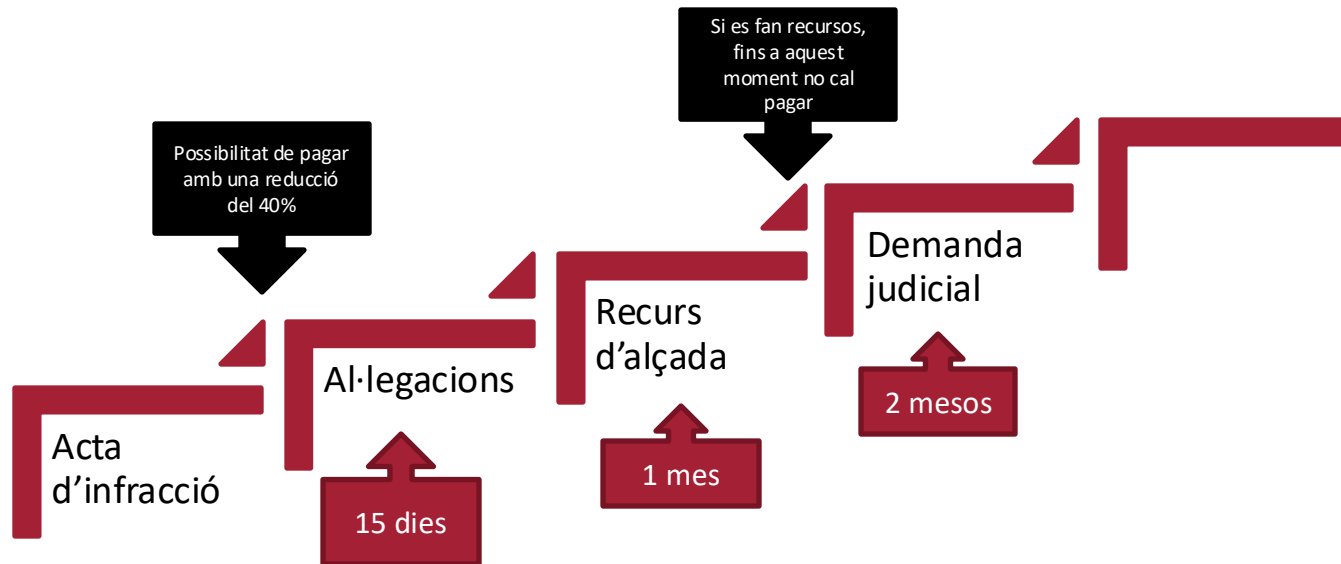
**Consell 8: No enviar
sol a l'advocat/da. Que
assisteixi algú amb
coneixement de
l'empresa**

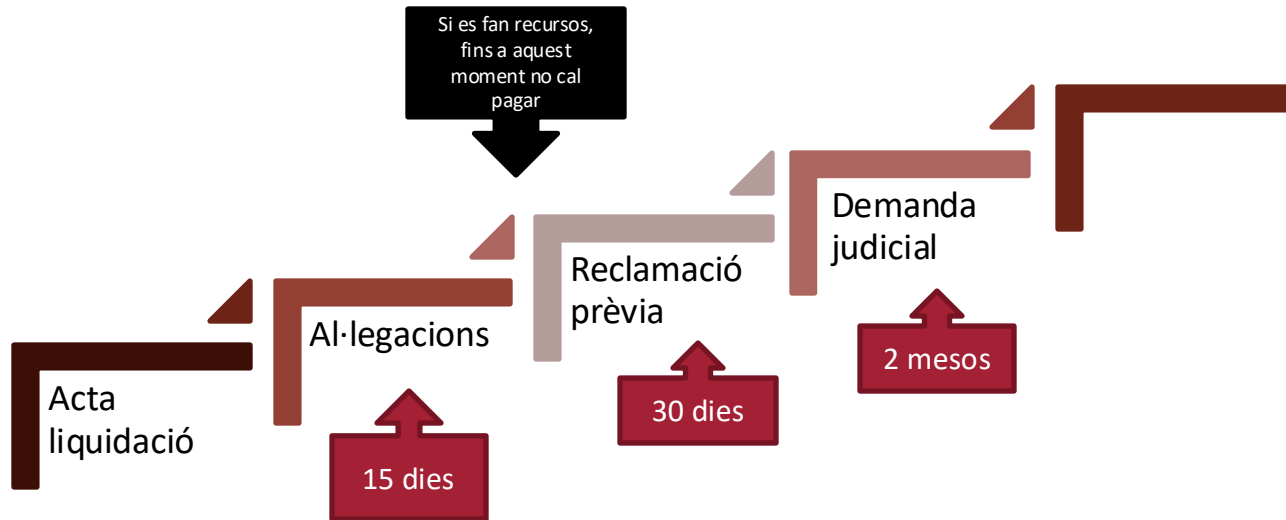


Consell 9: Si aneu a la Inspecció de Barcelona, arribar a l'hora



Consell 10: Analitzar adequadament si recórrer o no.





Art. 164 LGSS
Totes les prestacions
econòmiques que tinguin
la causa en accident de
treball o malaltia
professional
s'augmentaran, segons la
gravetat de la falta, d'un
30 a un 50 per cent

Recàrrec de
prestacions

Al·legacions

Reclamació
prèvia

Demanda
judicial

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Consorcio Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cataluña

[C]

Consorcio Inspecció de Treball i Seguretat Social de Catalunya

Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball

PROPUESTA DE RECARGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS

Vista la exigencia de responsabilidad empresarial de acuerdo con las infracciones contempladas en el informe / acta cuya copia auténtica se adjunta al presente informe, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.9 de la Ley 22/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 22 de julio), se interesa de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, declare la existencia de la relación de causalidad entre las lesiones sufridas por el trabajador y la infracción al ordenamiento vigente en materia de seguridad y salud laboral, citada en el cuerpo del informe / acta, y en consecuencia se imponga a la empresa el abono de un recargo del

30 %

de todas las prestaciones económicas que se satisfagan como consecuencia del accidente de trabajo / enfermedad profesional, por aplicación del artículo 164 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (B.O.E. de 31 de octubre), y 1.1.a. del Real Decreto 1300/1965, de 21 de julio (B.O.E. de 19 de agosto). Rogando sea comunicada la Resolución recibida a esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Consell 11: Comprovar també els agreujants aplicats

Les sancions es graduaran en atenció a:

- a) La negligència i intencionalitat del subjecte infractor
- b) L'existència de frau o connivència
- c) L'incompliment dels advertiments previs i requeriments de la Inspecció
- d) La xifra de negocis de l'empresa
- e) El nombre de treballadors o de beneficiari afectats a la causa o perjudici la infracció comesa.

En les sancions per infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals es graduaran en atenció a:

- a) La perillositat de les activitats desenvolupades a l'empresa o centre de treball.
- b) El caràcter permanent o transitori dels riscos inherents a les activitats esmentades
- c) La gravetat dels danys produïts o que s'hagin pogut produir per l'absència o la deficiència de les mesures preventives necessàries
- d) El nombre de treballadors afectats.
- e) Les mesures de protecció individual o col·lectiva adoptades per l'empresari i les instruccions impartides per aquest amb vista a la prevenció dels riscos
- f) L'incompliment dels advertiments o requeriments previs a què fa referència l'article 43 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- g) La inobservança de les propostes fetes pels serveis de prevenció, els delegats de prevenció o el comitè de seguretat i salut de l'empresa per a la correcció de les deficiències legals existents.
- h) La conducta general seguida per l'empresari amb vista a l'estricta observança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals

CAMPANYES D'ACTUACIÓ VIGENT DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL





INTRODUCCIÓN

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027 se ha configurado como un marco de trabajo conjunto entre las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales, sustentado en el compromiso y la colaboración de todos los agentes. Estos dos principios, que han regido el proceso de negociación de la Estrategia, han de estar presentes también en la implementación de la misma a través de sus Planes de Acción.

Este primer Plan de Acción 2023-2024 incluye 106 medidas dirigidas a la consecución de los 6 objetivos de la Estrategia a ejecutar, o iniciar su ejecución, en 2023-2024:



Objetivo 1: Mejora de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (36 medidas).



Objetivo 2: Gestión de los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático (24 medidas).



Objetivo 3: Mejora de la gestión de la seguridad y salud en las pymes (9 medidas).



Objetivo 4: Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad (15 medidas).



Objetivo 5: Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (9 medidas).



Objetivo 6: fortalecer el Sistema Nacional de Seguridad y Salud para afrontar con éxito futuras crisis se proponen (13 medidas).

Para conocer el alcance del Plan de Acción 23-24 se precisa lo siguiente:

- En el campo “responsable” se señala la Institución u organismo encargado de su inicio y coordinación. En su desarrollo y ejecución participarán los agentes que respectivamente sean claves para garantizar la eficiencia de la medida. Para el caso de los interlocutores sociales se entenderán como tales, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- Cada medida lleva asignada indicadores de proceso y/o resultado, que facilitarán el seguimiento, impulso y evaluación de la Estrategia en cumplimiento del mandato del Grupo de Trabajo “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo” de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST).
- En el desarrollo de todas las medidas dirigidas a la adaptación o modificación de la normativa se garantizará la consulta y participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, conforme a lo previsto en el artículo 6 de la LPRL, a excepción de los casos de extraordinaria y urgente necesidad.



OBJETIVO 01

Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº1.1: MEJORA DE LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO				
Sublínea 1.1.1: Investigación de los accidentes de trabajo y sus causas.				
Nº	Medida	Responsable	Planificación	Indicadores de proceso/resultado
1	Constituir un grupo de trabajo en la CNSST con el objetivo de mejorar el sistema DELT@.	CNSST	Julio: 23 Diciembre: 27	Mandato constitución Nº de propuesta de mejora Mejoras alcanzadas
2	Investigar las causas de Accidentes de Trabajo mortales y hacer seguimiento del cumplimiento de las medidas preventivas recomendadas en actividades prioritarias identificadas en función de índices de siniestralidad laboral.	CCAA ITSS INSST	Julio: 23 Diciembre: 27	Nº de Accidentes de trabajo investigados Informe AT mortales Nº de acciones de seguimiento
3	Investigar una muestra representativa de accidentes de trabajo leves con lesión musculoesquelética para identificar sus causas y elaborar un conjunto de propuestas preventivas	CCAA ITSS INSST	Julio: 23 Diciembre: 24	Nº de Accidentes de trabajo investigados Informe de conclusiones
Sublínea 1.1.2: Intensificación de las actuaciones de las administraciones públicas en materia de asistencia técnica, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa.				
Nº	Medida	Responsable	Planificación	Indicadores de proceso/resultado
4	Realización de actuaciones integrales, que incluyan todas las materias competencia de la ITSS en sectores prioritarios según los indicadores de siniestralidad facilitados por el INSST.	ITSS	Julio: 23 Diciembre: 27	Informe campañas y actuaciones

Preveure malalties

20	Desarrollar actuaciones de sensibilización en prevención de cáncer de origen profesional.	INSST CCAA CNSST	Julio: 23 Diciembre: 27	Informe de las campañas realizadas
21	Mejorar la identificación, y evaluación y control de la exposición a de agentes cancerígenos.	CCAA INSST ITSS	Julio: 23 Diciembre: 27	Procedimientos, guías o instrumentos elaborados
31	Desarrollar actuaciones dirigidas a la mejora de la protección de las personas trabajadoras expuestas a sustancias reprotóxicas y medicamentos peligrosos tomando como referencia las directrices provenientes de las Instituciones europeas.	INSST CCAA	Julio: 23 Diciembre: 27	Nº de actuaciones
34	Realizar acciones para la mejora de la protección de la salud de las personas trabajadoras expuestas a amianto, entre otras: asesoramiento para la gestión del amianto durante el proceso de retirada, mejora del registro RERA, sensibilización en relación con el riesgo de exposición y adopción de medidas preventivas.	INSST CCAA CNSST	Julio: 23 Diciembre: 27	Nº de acciones de asesoramiento Nº Mejoras RERA Nº de campañas de sensibilización

Controlar determinats col·lectius o condicions

45	Realizar campañas de asistencia técnica, vigilancia y control sobre trabajo a distancia, especialmente teletrabajo, prestándose atención al cumplimiento de la Ley 10/2021, de 9 de julio y, en particular, a las disposiciones específicas sobre seguridad y salud relacionadas con los riesgos psicosociales.	ITSS CCAA	Julio: 23 Diciembre: 27	Informe campañas
50	Desarrollar de campañas de sensibilización en relación con los riesgos derivados de la transición digital, el cambio demográfico y la transición ecológica.	INSST CCAA IISS	Julio: 23 Diciembre: 27	Nº de Campañas Informe de alcance
63	Potenciar actuaciones, en el marco de las campañas sobre servicios de prevención, de asistencia técnica, vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones concertadas por los servicios de prevención, en aras a reforzar la calidad de las evaluaciones de riesgos, de la documentación preventiva y de la vigilancia de la salud en las pymes.	ITSS	Julio: 23 Diciembre: 27	Informe
72	Intensificar la planificación de actuaciones en materia de seguridad y salud, dirigidas específicamente a personas trabajadoras jóvenes, a través del uso de herramientas digitales para lograr una mayor eficacia en la actuación inspectora.	ITSS	Julio: 23 Diciembre: 27	Nº Actuaciones
87	Desarrollar acciones dirigidas a los riesgos específicos de género (definidos por su mayor prevalencia de entre las mujeres): doble presencia trabajo-familia, violencia, acoso o discriminación por razón de sexo.	INSST CCAA IISS	Julio: 23 Diciembre: 27	Nº de actuaciones

Accions específiques per vosaltres

LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº4.3: MEJORA DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR SANITARIO Y SOCIOASISTENCIAL, Y DEL SECTOR ASISTENCIAL.				
Nº	Medida	Responsable	Planificación	Indicadores de proceso/ resultado
76	<p><u>Acción destacada</u></p> <p>Sector cuidados de salud</p> <p>Mejorar el conocimiento de los riesgos psicosociales, ergonómicos y biológicos a los que están expuestas las personas trabajadoras del sector sanitarios, sociosanitario y asistencial.</p>	INSST CCAA MS	Julio: 23 Diciembre: 27	Nº estudios, informes, indicadores
77	Elaborar criterios orientativos para la gestión de los riesgos y recomendaciones para mejorar la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado (sector sanitario y sociosanitario, servicios de asistencia a domicilio), con especial atención a los riesgos de carácter psicosocial y ergonómico.	INSST CCAA MS	Julio: 23 Diciembre: 27	Criterios
78	Desarrollar la colaboración entre administraciones públicas laborales, sanitarias y de políticas sociales, para mejorar la protección de las personas trabajadoras mediante el desarrollo, entre otras acciones, de procedimientos de gestión de prevención de riesgos laborales y formación, teniendo en cuenta la perspectiva de género.	AGE CCAA	Julio: 23 Diciembre: 27	Nº reuniones coordinación/grupos
79	En el sector sanitario y sociosanitario las campañas/actuaciones de la ITSS potenciarán la realización de funciones de asistencia técnica sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género, con carácter transversal, en las políticas preventivas de las empresas, prestando especial atención a los riesgos psicosociales y organizativos.	ITSS	Julio: 23 Diciembre: 27	Informe campañas y de actuaciones
LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº4.4: APROBACIÓN DE CRITERIOS ORIENTATIVOS PARA GESTIÓN DE LOS RIESGOS EN LOS SERVICIOS DE ASISTENCIA A DOMICILIO Y PERSONAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DEL HOGAR, ESPECIALMENTE EN LO RELATIVO A LOS ASPECTOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES.				
Nº	Medida	Responsable	Planificación	Indicadores de proceso/ resultado
80	Desarrollar herramientas de apoyo a la gestión de la prevención en dicho ámbito, adaptando las ya existentes o creando herramientas nuevas, con especial atención a la evaluación de riesgos, a la planificación preventiva y a la formación, conforme al desarrollo reglamentario.	INSST	Enero: 24 Diciembre: 27	Herramienta

Altres

90	Realizar acciones de vigilancia y control, a través de la Integración de la perspectiva de género con carácter transversal, incluído en la planificación, así como en la formación del personal con funciones inspectoras.	ITSS	Julio: 23 Diciembre: 27	Informe de Integración de la perspectiva de género en la ITSS
91	Diseñar y realizar campañas en sectores y actividades feminizadas, a través del uso de herramientas digitales para lograr una mayor eficacia en la actuación inspectora.	ITSS	Julio: 23 Diciembre: 27	Informe campañas
93	Intensificar la campaña sobre acoso sexual, dirigida a verificar que todas las empresas cuenten con protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	ITSS	Julio: 23 Diciembre: 27	Informe campañas

Sublínea 1.2.3: Mejora del conocimiento epidemiológico de las enfermedades profesionales. Una sociedad más informada.				
Nº	Medida	Responsable	Planificación	Indicadores de proceso/resultado
18	<u>Acción destacada</u> Investigación de causas de enfermedades profesionales, registro de un conjunto armonizado de datos y análisis epidemiológico.	ITSS CCAA INSST	Julio: 23 Diciembre: 27	Diseño del registro Informe

A més a més, és possible que es centrin en...

Relacions laborals

- Temps de treball
- Registre de jornada i hores extraordinàries
- Contractació temporal i fixos discontinus
- Falsos autònoms
- Falsos becaris
- Cessió il·legal
- Igualtat, no-discriminació i obligacions derivades de la nova normativa LGBTI
- Acomiadaments col·lectius i control de causalitat.

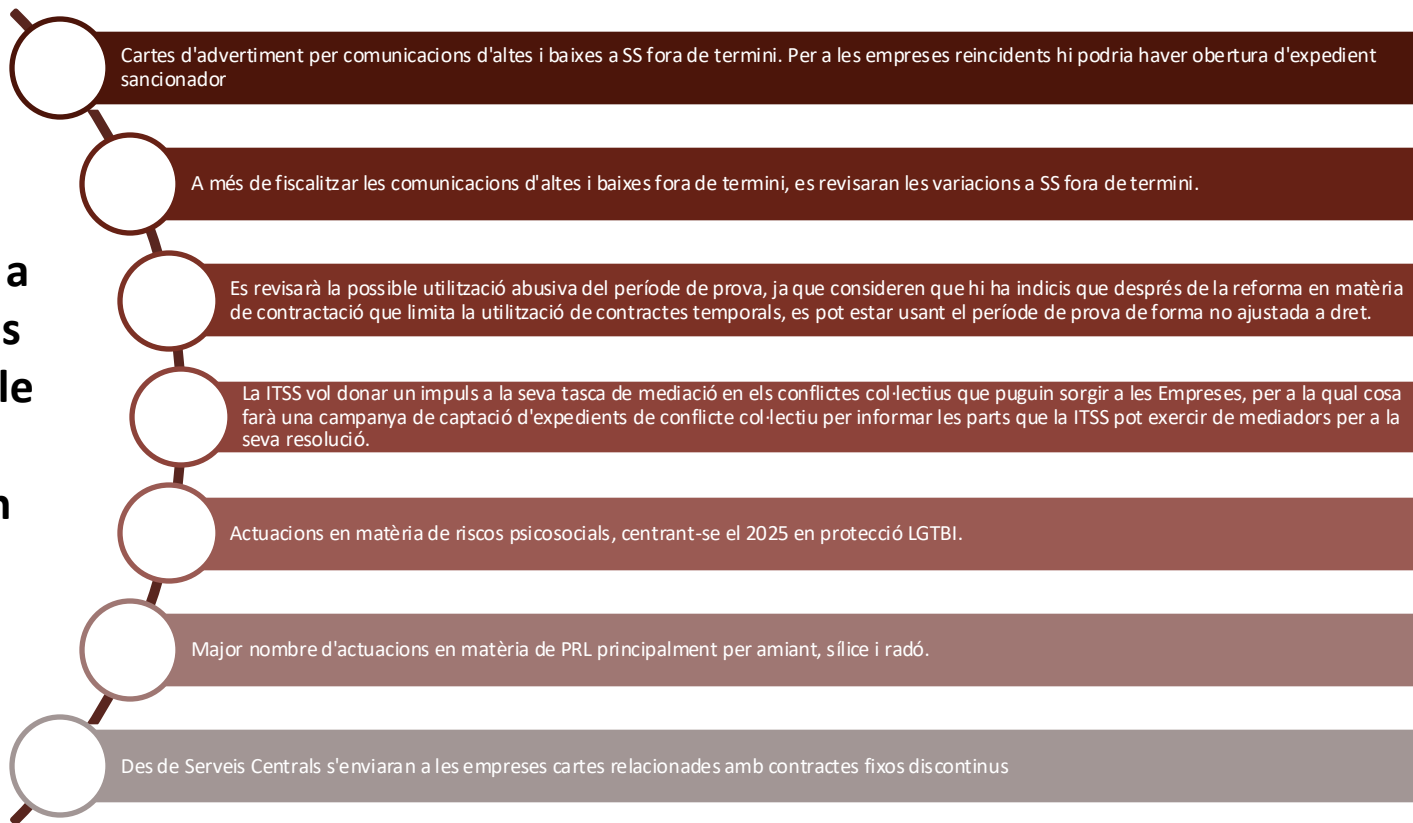
Seguretat Social

- CNAE i epígraf A
- Retribució en espècie
- Cotització d'hores extres i possible emmascarament en conceptes retributius
- Bonus i altres conceptes i prorrateig mensual;
- Bonificacions dels ERTes durant la pandèmia

Prevenió de riscos laborals

- Comunicacions de la Fiscalia i Jutjats d'Instrucció
- Control dels accidents de treball
- Control dels riscos psicosocials incloent-hi la salut mental

A més a més, és possible que es centrin en...



**INFRACCIONS I
SANCIONS QUE ES
PODEN TRAMITAR**





LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 189, de 08 de agosto de 2000
Referencia: BOE-A-2000-15060

ÍNDICE

Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales

Subsección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas

Subsección 2.ª Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

Subsección 3.ª Infracciones de las obligaciones establecidas en la normativa que regula el desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Subsección 4.ª Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas

Sección 2.ª Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales

Sección 3.ª Infracciones en materia de empleo

Subsección 1.ª Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general.

Subsección 2.ª Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia.

Sección 4.ª Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias

Sección 5.ª Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros

Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como de las empresas usuarias

Sección 6.ª Infracciones en materia de empresas de inserción

CAPÍTULO III. Infracciones en materia de Seguridad Social

Sección 1.ª Infracciones de los empresarios, entidades de formación, entidades que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, trabajadores por cuenta propia y asimilados.

Sección 2.ª Infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones

Sección 3.ª Infracciones de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social

Sección 4.ª Infracciones de las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión

Sección 5.ª Infracciones de las mutualidades de previsión social autorizadas para actuar como alternativas al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

CAPÍTULO IV. Infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros

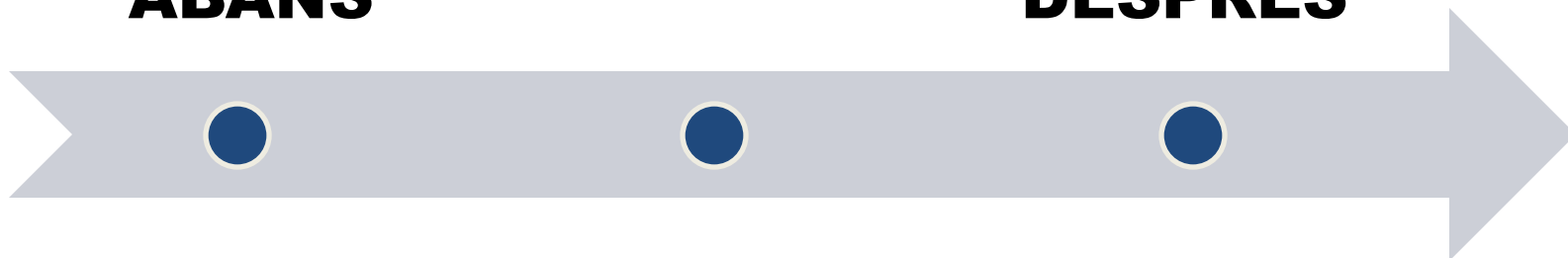
Sección 1.ª Infracciones en materia de movimientos migratorios

Sección 2.ª Infracciones en materia de permisos de trabajo de extranjeros

CAPÍTULO V. Infracciones en materia de sociedades cooperativas

ABANS

DESPRÉS



DURANT

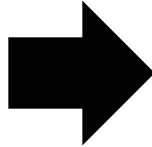
1

CONTROLAR QUE LA PERSONA QUE ES CONTRACTARÀ
REUNEIX TOTS ELS REQUISITS

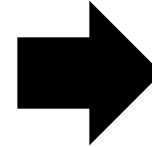


¿Aquesta persona pot treballar a Espanya? (té permís de treball?)

RISC



Sanció molt greu
37.1 de la LISOS



7.501 a
225.018 euros

“Los empresarios que utilicen trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo el preceptivo permiso de trabajo, o su renovación, incurriendo en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros que hayan ocupado.

2

FORMALITZAR ADEQUADAMENT EL CONTRACTE

Abonar el salari que correspon

Tenint en compte la feina que s'efectuarà realment, la seva jornada...

Falta greu art. 7.10 LISOS: *"Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo"*

Sanció de 751 a 7.500 euros + pagar les diferències amb recàrrec del 10% + Multa per cotitzar tard (fins a 150% de l'import de les quotes no ingressades)

Efectuar la modalitat contractual correcte

Falta greu art. 7.2 LISOS: *"La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos"*

Sanció de 751 a 7.500 euros PER CADA CONTRACTE MAL EFECTUAT + persona serà indefinida



3

CONTROLAR NORMATIVA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Abans de començar a prestar serveis

Formar i informar als treballadors

Sanció greu art. 12.4 LISOS o fins i tot molt greu
De 2.451 a 983.866 euros + recàrrec de prestacions + danys i perjudicis en cas d'accident

Oferir vigilància de la salut (reconeixement mèdic)

Sanció greu art. 12.2 LISOS
De 2.451 a 49.180 euros + possibles responsabilitats en cas d'accident vinculat (recàrrec i danys i perjudicis)



Fer coordinació d'activitats preventives amb personal extern

Sanció greu art. 12.13 i 12.14 LISOS (o molt greu si són activitats perilloses o amb riscos especials)
De 2.451 a 49.180 euros

4

DONAR D'ALTA A SEGURETAT SOCIAL

ABANS DE QUE
COMENCI A PRESTAR
SERVEIS

Art. 22.2 LISOS: "No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados".

Sanció de 3.750 a 12.000 euros
+ possible responsabilitat
prestacions + possible
declaració de fixesa relació o
pèrdua bonificacions

Art.22.10 LISOS. "La solicitud de afiliación o del alta de los trabajadores que ingresen a su servicio fuera del plazo establecido al efecto, cuando no mediare actuación inspectora, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos"

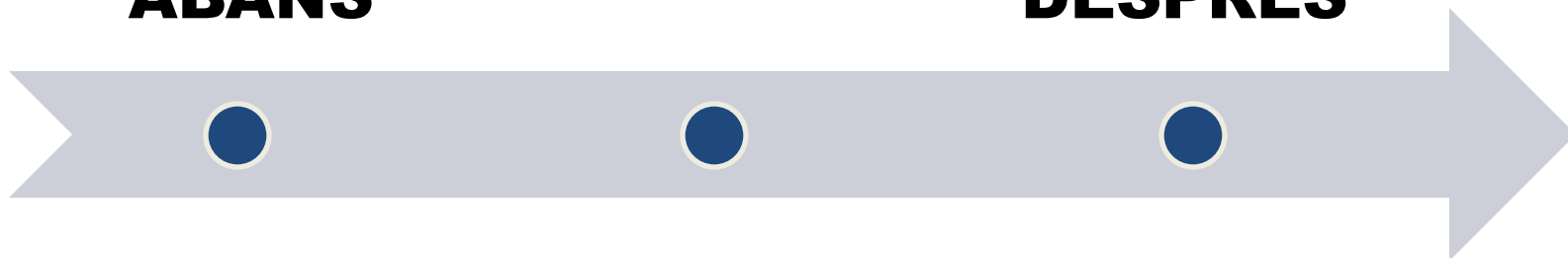
Sanció de 751 a 7.500 euros +
tot l'anterior

Art. 23.1.a LISOS: "a) Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad."

Sanció de 12.001 a 225.018
euros + tot l'anterior

ABANS

DESPRÉS



DURANT

1

MESURES CONTRA LA DISCRIMINACIÓ

La Llei 15/2022, va indicar que: "La protecció davant de la discriminació obliga a l'aplicació de mètodes o instruments suficients per a la seva detecció, l'adopció de mesures preventives, i l'articulació de mesures adequades per al cessament de les situacions discriminatòries".

Art. 7.13 LISOS: de 751 a 7.500 euros (opció de ser molt greu si l'obligació deriva d'Inspecció)

Pla d'igualtat

Fins que no es reguli per conveni, cal aplicar les mesures de l'annex del RD 1026/2024

De 200 a 150.000 euros

Mesures LGTBI

En cas d'assetjament (art. 8.13 i 8.13 LISOS) de 7,501 a 225.018 euros

Protocol d'assetjament i d'assetjament sexual o per raó de sexe

Bústia de denúncies interna (Llei 2/2023, de 20 de febrer)

Art. 8.12 LISOS: "Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación"

De 7.501 a 225.018 euros

2

REGISTRE RETRIBUTIU



Article 28 ET.

1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella. Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents
2. L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o del mateix valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

3. Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari ha d'incloure al Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe.

3

REGISTRE HORARI

Art. 12 ET

La jornada dels treballadors a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, lliurant còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries

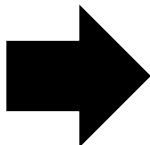
Art. 35 ET

“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.”

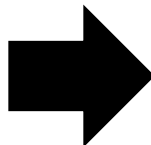
Art. 34.9 ET

La empresa garantirà el registre diari de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo

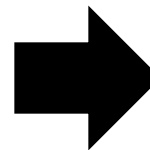
RISC



Sanció greu
7.5 de la
LISOS



751 a
7.501
euros



Presumpció jornada completa
o hores extraordinàries
efectuades

04/02/2025

Con tramitación por vía de urgencia

El Gobierno aprueba el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo que la fijará en 37,5 horas semanales en cómputo anual



Descargar:

Presentación_V2 reduccion jornada.pdf

250204 NP APL REDUCCIÓN DE JORNADA.pdf

- Permitirá reducir la jornada laboral legal máxima por primera vez desde 1983
- El registro de jornada ha de ser interoperable, accesible, digital, fiable y objetivo
- El texto también prevé la modificación de multas por cada trabajador sujeto de la infracción
- Se fija el derecho a la desconexión como un derecho irrenunciable para evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización

El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión que permitirá la reducción de la máxima ordinaria de trabajo a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Esta rebaja en la jornada semanal supone un nuevo avance que vuelve a situar a nuestro país en la vanguardia de un derecho al tiempo que es el estandarte de las sociedades modernas, civilizadas y orientadas al bienestar para las mayorías sociales.

Registro de jornada

La eficacia de la reducción de la jornada máxima legal requiere de medidas complementarias como la regulación precisa del registro de jornada que deberá contar con **los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad** para lo que exigirá:

- Utilización de medios digitales
- Cumplimentación de forma personal y directa con garantías de autenticidad y trazabilidad
- Utilización de formatos comprensibles
- Establecimiento de obligaciones documentales y de accesibilidad inmediata e interoperabilidad
- Registro de jornada idéntico en los contratos a tiempo parcial

Para garantizar estos requisitos:

a) Las personas trabajadoras practicarán los asientos **de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada**, de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido.

De la misma manera se registrarán todas aquellas interrupciones que afecten a su cómputo.

b) Para garantizar **la autenticidad y la trazabilidad** de los datos reflejados en el registro, este deberá permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realiza, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados.

c) La información deberá figurar en un **formato tratable, legible y compatible** con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes, que permita su documentación y la obtención de copias. El sistema de registro garantizará **la interoperabilidad** que permita su acceso y gestión.

d) Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán **acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento**. Además, el registro **deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras**.

e) **La empresa conservará los registros durante cuatro años**, periodo durante el cual permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

«Artículo 34 bis. *Registro de jornada.*

1. La empresa mantendrá un registro diario de jornada, realizado por medios digitales, que garantice el cumplimiento efectivo de los requisitos previstos en este artículo.

Además, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial, se totalizará mensualmente, entregando la empresa a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, copia del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

Igualmente, las horas extraordinarias registradas día a día se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando la empresa copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente. Todo ello, sin perjuicio de la forma de compensación.

2. Deberá garantizarse la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada, para lo cual:

a) Las personas trabajadoras practicarán los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido. Igualmente registrarán todas aquellas interrupciones de la misma que afecten a su cómputo.

De la misma forma, los asientos identificarán de manera desagregada si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias o complementarias.

b) Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, éste deberá permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realiza, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados.

c) La información deberá figurar en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes, que permita su

documentación y la obtención de copias. El sistema de registro garantizará la interoperabilidad que permita su acceso y gestión.

d) Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento. Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras.

e) La empresa conservará los registros y los resúmenes previstos en este artículo durante cuatro años, periodo durante el cual permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. La empresa será responsable de acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en este artículo. El incumplimiento por la empresa de la normativa en materia de registro de jornada dará lugar a que:

a) Se presuma realizada la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por la persona trabajadora, salvo prueba en contrario.

b) Se presuma celebrado a jornada completa el contrato de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

c) La totalidad del periodo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada reflejados en el registro será considerado tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 34.

d) Sin perjuicio de lo previsto en la letra a) de este apartado, el tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria tendrá la consideración, según proceda, de horas extraordinarias o complementarias.

4. Las personas trabajadoras no podrán resultar perjudicadas por practicar los asientos en el registro o por ejercitar cualesquiera otros derechos vinculados al registro de su jornada.

5. Mediante negociación colectiva o, en su defecto, decisión de la empresa previa información y consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrá establecer el régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada que deberá garantizar, en todo caso, lo dispuesto en este artículo y lo previsto en el desarrollo reglamentario al que se refiere el apartado siguiente.

6. Reglamentariamente se establecerán los demás requisitos y contenidos que debe garantizar el registro para cumplir su finalidad y contendrá, en todo caso, las formas de identificación de la utilización o compensación de la utilización irregular de la jornada.

Artículo segundo. *Modificación del 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.*

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 queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el apartado 5 del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados».

Dos. Se añade un nuevo apartado 30 al artículo 1º, con la siguiente redacción:

Los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que generen riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por afectar al disfrute de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

GUÍA

SOBRE EL
REGISTRO DE
JORNADA



2. ¿Qué medios pueden ser utilizados para el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada?

La norma no establece una modalidad específica o predeterminada para el registro diario de la jornada, limitándose a señalar que se debe **llevar a cabo día a día e incluir el momento de inicio y finalización de la jornada**. Para ello, y sobre el resto de elementos configuradores, llama a la autorregulación, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa.

Así, será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada.

En el supuesto de que el sistema de registro establecido mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa requiera el acceso a dispositivos digitales o el uso de sistemas de videovigilancia o geolocalización, deben respetarse en todo caso los derechos de los trabajadores a la intimidad previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4

CONTROLAR LA NORMATIVA DE PRL

a

Actualitzacions i revisions d'avaluació de riscos (inclòs
avaluació **riscos psicosocials**)

b

Comunicació accidents de treball

c

Formació necessària, entrega EPIs...

d

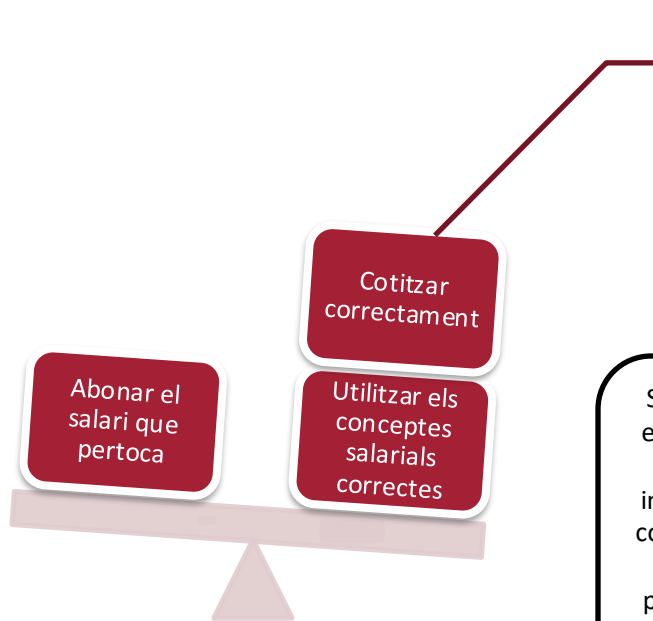
Avaluació de la salut i adaptació de lloc necessàries



Sancions
de 45 a
983.736
euros

5

COMPLIR LA NORMATIVA DE SEGURETAT SOCIAL



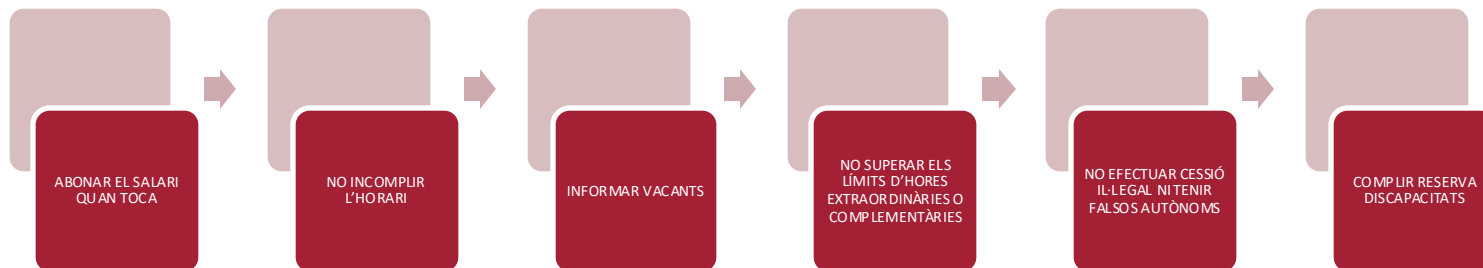
- Hi ha conceptes exempts en tot o en part de cotització (quilometratge, manutenció...)
- Cal cotitzar de manera separada les hores extraordinàries
- Les percepcions de venciment superior al mensual s'han de prorratejar durant els dotze mesos de l'any.

Sanció de fins a 225.018 euros si es considera que s'ha incrementat indegudament la base de cotització per provocar un augment de les prestacions de Seguretat Social (molt greu)

Multa de fins a un 150% de l'import no ingressat (incloent-hi recàrrecs, interessos i costes) + responsabilitat quant a prestacions

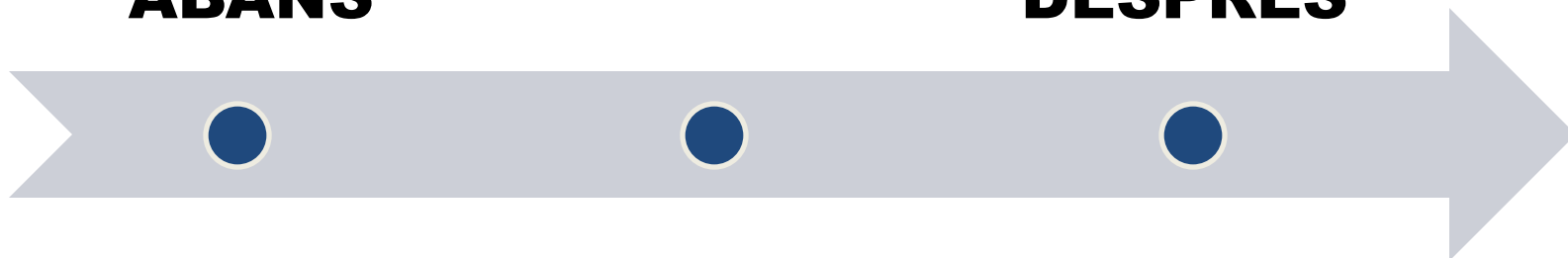
6

NO INCOMPLIR ELS DRETS DELS TREBALLADORS

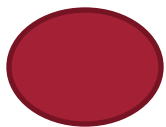


ABANS

DESPRÉS



DURANT



DONAR DE BAIXA EL TREBALLADOR EN SEGURETAT SOCIAL



3 DIES NATURALS SEGÜENTS



FINS A 750 EUROS (FALTA LLEU)



Moltes gràcies
www.acra.cat

