

# PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018-2019-2020.

## RESUMEN EJECUTIVO Y PRIMEROS RESULTADOS



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



# **PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018-2019-2020.**

**RESUMEN EJECUTIVO Y  
PRIMEROS RESULTADOS**



**GOBIERNO  
DE ESPAÑA**

**MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018-2019-2020.  
RESUMEN EJECUTIVO Y PRIMEROS RESULTADOS

<https://cpage.mpr.gob.es>



© Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Edita:  
Subdirección General de Información  
Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11  
28003 Madrid  
e.mail:sgpublic@mitramiss.es  
www.mitramiss.gob.es

NIPO Papel: 854-19-075-X  
NIPO Internet: 854-19-077-0

Diseño y maquetación: OGR Comunicación  
Imprime: SAFU S.A.

En esta publicación se ha empleado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.

PLAN DIRECTOR  
POR UN TRABAJO DIGNO  
2018-2019-2020.

RESUMEN EJECUTIVO Y  
PRIMEROS RESULTADOS

## ÍNDICE

<b>1.</b>	¿Por qué un Plan Director por un Trabajo Digno? .....	3
<b>2.</b>	Diagnóstico del mercado de trabajo .....	6
<b>3.</b>	Contenido del Plan Director .....	10
<b>3.1.</b>	Medidas Operativas .....	10
<b>3.2.</b>	Medidas Organizativas .....	16
<b>3.3.</b>	Planes de Choque .....	19
<b>4.</b>	Diálogo político y social para la aprobación de reformas normativas .....	20
<b>5.</b>	Primeros resultados del Plan (a 31/01/2019) .....	22
<b>5.1.</b>	Ejecución de los Planes de Choque .....	22
<b>5.2.</b>	Resultados en relación con falsos autónomos .....	24
<b>5.3.</b>	Resultados indirectos en relación con la contratación indefinida .....	24

## 1. ¿POR QUÉ UN PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO?

La obtención de un **trabajo digno** constituye una aspiración esencial del ser humano. De ahí que el trabajo digno –o trabajo decente en terminología acuñada internacionalmente- sea un **objetivo universal** incluido en los principales textos internacionales de derechos humanos, entre ellos en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.

El Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 está en línea con lo previsto en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. La importancia de un trabajo decente para la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** se pone especialmente de manifiesto en el Objetivo 8, cuya finalidad es *“promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*, pero contribuye también de forma significativa a la consecución del Objetivo 1 –sobre erradicación de la pobreza–, del Objetivo 5 –relativo a lograr de igualdad de género- y del Objetivo 10 -sobre reducción de la desigualdad en los países y entre ellos–.

De este modo, la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se contempla en el Plan Director por un Trabajo Digno contribuye a la consecución de diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible y, por tanto, es plenamente coherente y refuerza el **Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030** aprobado por el Consejo de Ministros el día 29 de junio de 2018.

### Objetivos del Plan Director

El objetivo principal del Plan es **recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo**. Al aproximarnos a dicho objetivo, reforzamos además la garantía de sostenibilidad presente y futura de nuestra Seguridad Social y de las prestaciones sociales.

Para recuperar derechos laborales y combatir el fraude, se deben hacer cumplir las Leyes sociales, cometido de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, corrigiendo y sancionando aquellos comportamientos ilícitos de las empresas.

Otro objetivo de este plan es **garantizar la competencia leal entre empresas** en el mercado de trabajo, por ello se dirige contra aquellas que incumplen la normativa laboral y de Seguridad Social vigente, dado que el fraude es económicamente insostenible y socialmente injusto y provoca una merma en la competitividad y productividad de la economía española, atacando igualmente a los derechos fundamentales o básicos de las personas trabajadoras.

## Orientaciones básicas del Plan Director

Este Plan se construye alrededor de cuatro orientaciones políticas básicas:

- ▶ Dar un giro cualitativo a las actuaciones desarrolladas hasta ahora por la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**. El Gobierno anterior se centró fundamentalmente en la lucha contra el empleo irregular y en el fraude a la Seguridad Social. Sin descuidar este objetivo, el actual Gobierno va a poner a la Inspección, con todos sus medios, al servicio de la mejora de la calidad del empleo y de la lucha contra las bolsas de fraude laboral existentes en el mercado de trabajo.
- ▶ Es un Plan Director **participativo**, pues, en primer lugar, tiene en cuenta que las Comunidades Autónomas ejercen las competencias funcionales en materia de Inspección de Trabajo y, dos de ellas (Cataluña y Euskadi), además competencias orgánicas. Todas tendrán un papel central en el diseño, gestión, ejecución, evaluación y seguimiento de las medidas que se pongan en marcha. Y no menos importante, se ofrece plena participación a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en el ejercicio de sus competencias de participación institucional reconocidas constitucional y legalmente. También participan en la definición de este Plan Director los sindicatos y asociaciones de Inspectores y Subinspectores.
- ▶ Es un Plan **orientado a la obtención de resultados**, que combinará actuaciones inmediatas y a medio plazo. De ahí que incluya dos Planes de choque que se pondrán en marcha en agosto de este año:

- ▶ Plan de choque contra el fraude en la contratación temporal.
  - ▶ Plan de choque contra los abusos en la contratación a tiempo parcial.
- ▶ Es, finalmente, un **Plan global**, pues integra 55 medidas operativas, 20 organizativas y de coordinación institucional entre las distintas Administraciones Públicas y con todos los actores que deben implicarse contra la precariedad laboral.

Se trata, asimismo, de un Plan que diseña una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con **perspectiva de género**. Resulta también de especial importancia por su vulnerabilidad, considerar en este plan a los **menores de edad** como víctimas potenciales de situaciones de abuso laboral.

## Medios para la consecución del Plan: una Inspección de Trabajo y Seguridad Social más fuerte

Es una idea unánimemente compartida que cualquier norma jurídica precisa acompañarse de medios para garantizar su cumplimiento, en este caso de una potente Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reorientada hacia las principales fuentes de fraude y precariedad laboral. Si importante es concebir este nuevo enfoque, más centrado en actuar sobre las condiciones de las relaciones laborales, como base para garantizar un mercado de trabajo más justo y la sostenibilidad del sistema de protección social, no lo es menos la mejora de los recursos que se pongan a disposición del Plan.

La fortaleza de un sistema de Inspección de Trabajo reside en contar con medios humanos y materiales apropiados para poder cumplir sus objetivos, así como con metodologías de trabajo y un acceso a todo tipo de bases de datos que la alimente con información apropiada para actuar de forma certera y eficaz. Cuestiones estas fundamentales para optimizar los todavía limitados recursos de que dispone el nuevo Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, creado formalmente el pasado mes de abril de 2018, y hacer eficaz su importante función social.





## 2. DIAGNÓSTICO DEL MERCADO DE TRABAJO: PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS

Con carácter previo a la aprobación de este Plan Director, se realizó un análisis de la situación del mercado de trabajo, para adquirir el conocimiento más riguroso del mismo, y, por lo tanto, poder determinar y desarrollar las medidas precisas para mejorarlo.

Los principales problemas detectados aluden a las siguientes situaciones:

### » **Excesiva temporalidad en el empleo y contratación fraudulenta**

La elevada y persistente temporalidad ha sido uno de los rasgos tradicionales del mercado de trabajo en España. España es el país de la Eurozona donde la incidencia de la temporalidad es mayor. La tasa de temporalidad es 10,5 puntos mayor que la de la media de la región y muy superior a la de los grandes países. Con el repunte de los últimos trimestres, la temporalidad en España se ha situado a la cabeza en la Unión Europea.

### » **Rotación en el mercado de trabajo: contratos de corta duración**

La menor duración de los contratos puede estar acelerando la rotación en el mercado de trabajo. Del total de temporales, según la EPA, en el segundo trimestre de 2018, 232.000 (un 5,3 % del colectivo temporal) saben que la duración de su contrato no llega a 1 mes y 674.600 (un 15,5 %) que no llega a los tres meses. Dentro de este segmento, el mayor incremento lo han tenido las contrataciones registradas de una semana o menos de duración, que representan el 25,9 % del total de contrataciones y el 68,4 % de las contrataciones registradas de menos de un mes. Entre 2014 y 2017 subieron un 38,7 %, 10 puntos más que el total de contratos, provocando que la duración media de los contratos temporales bajara hasta los 52,5 días de media.

## » Trabajo a tiempo parcial no voluntario, que a menudo oculta jornadas a tiempo completo

Los contratos a tiempo parcial han crecido considerablemente en España, tras muchos años de una utilización muy inferior a la de otros países de nuestro entorno, un 80 % entre 2010 y 2017 y un 46 % entre 2013 y 2017 (Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social). Sin embargo, mientras en otros países las causas de tener jornada parcial son diversas, en España el tiempo parcial es mayoritariamente involuntario, por no poder encontrar trabajo a tiempo completo.

Además, en no pocos casos, el aumento de la parcialidad ha encubierto infra cotizaciones, tal y como se ha venido observando estos últimos años, en donde el ritmo de crecimiento del empleo era muy superior al de horas cotizadas y al de la recaudación por cotizaciones.

## » Exceso de jornada y horas extraordinarias no pagadas ni compensadas con descansos

Una de las principales preocupaciones de los trabajadores y de sus representantes, manifestada a través de las denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, son las situaciones de exceso de jornada y otros incumplimientos en materia de tiempo de trabajo a los que se ven sometidos.

Dentro de estas reclamaciones encontramos las relativas a tiempo de trabajo en general (vacaciones, descansos, turnos de trabajo, etc...) horas extras, trabajo a tiempo parcial y derechos sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por otra parte, del total de horas extras realizadas, según datos de la EPA del segundo trimestre de 2018, un 50,4% de las realizadas por mujeres no son ni compensadas ni pagadas. En el caso de los hombres el porcentaje es mejor: un 40,2%.

## » Falsos autónomos

Un fenómeno creciente en el mercado de trabajo es la existencia de trabajadores autónomos que realmente no disponen de una infraestructura empresarial, ni asumen el riesgo y ventura de la actividad desarrollada, sino que en ellos concurren las notas de laboralidad en relación con la empresa que le ha subcontratado para tal fin. Son los denominados “falsos autónomos”.

La existencia de los denominados falsos autónomos no es exclusiva de un determinado sector de actividad, la presencia que tiene en las nuevas formas de organización social, así como en los nuevos negocios creados a través de plataformas digitales es significativa. A pesar de difuminar ciertas notas de la relación laboral ello no impide su calificación como tal.

### › Devaluación de los salarios

La Encuesta de Estructura Salarial del INE, en 2016, último dato disponible, pone de manifiesto la dualidad salarial entre trabajadores indefinidos y temporales: el sueldo medio anual de los trabajadores con contrato de duración determinada en 2016 (16.567,9 euros) fue un 32,4 % inferior al de los trabajadores con contrato indefinido (24.516,4 euros) y un 28,5 % inferior al salario medio.

Una de las características principales de la evolución de la economía española en los últimos años ha sido la devaluación salarial, relacionada con el debilitamiento de la capacidad negociadora de los trabajadores, que se refleja en una disminución de los salarios. La caída salarial que se ha producido desde 2009 ha sido de más de 7 puntos porcentuales de poder de compra perdidos (de media). Incluso en 2017, cuarto año consecutivo en expansión económica, los salarios perdieron 1,9 puntos de poder adquisitivo, lo que resulta una anomalía histórica y una injusta perversión del sistema de determinación de rentas.

### › Brecha salarial de género

Según la Encuesta de Estructura Salarial 2016, la diferencia salarial hombre/mujer se sitúa en el 22,4 %, cinco décimas inferior respecto a 2015 y solo 3,2 puntos porcentuales inferior a la existente en 2007.

Entre los factores que explicarían las desigualdades en salarios medios y distribución salarial se encontrarían la mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales y en actividades con remuneraciones más bajas en relación con los hombres.

### › Dificultades en el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes

Los problemas estructurales del mercado de trabajo de los jóvenes son las bajas tasas de empleo y las altas tasas de paro como consecuencia de las dificultades de acceder a un empleo y de insertarse laboralmente. El problema principal de aquellos que no encuentran un empleo es la falta de formación para desem-

peñarlo, mientras que el mayor obstáculo que enfrentan quienes sí lo hacen es la falta de estabilidad. Los jóvenes presentan una tasa de temporalidad y de tiempo parcial involuntario muy superior a la media.

## ► Incremento de la accidentalidad y morbilidad laboral

La evolución de la accidentalidad laboral en términos absolutos está muy relacionada con la evolución del empleo. El número de accidentes de trabajo con baja (tanto en jornada como in itinere) descendió durante la crisis (entre 2007 y 2012), reduciéndose a menos de la mitad en los accidentes en jornada y en un tercio en los accidentes in itinere. A partir de 2012 ambos tipos de accidentes han aumentado, hasta superar el medio millón y los 80.000, respectivamente. Por su parte, los accidentes mortales (tanto in itinere como en jornada) también descendieron hasta 2012, con un ligero repunte desde entonces.

Sin embargo, el progresivo incremento no tiene que ver exclusivamente con el del empleo, y ello se puede apreciar si tenemos en cuenta la evolución del índice de incidencia (el número de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores), y las estadísticas del Ministerio de Trabajo nos muestran que el índice general de accidentes de trabajo con baja durante la jornada de trabajo se situó en 2012 en 2.948,9 y en el 2017 en 3.408,8. Y si lo examinamos teniendo en cuenta el tipo de contrato de los trabajadores, el correspondiente a los de contrato indefinido fue de 2.815,1 en 2012 y 2.995 en 2017, en tanto que los correspondientes a los contratos de trabajo temporales y a tiempo parcial fue de 3.514,19 en 2012 y 4.503,1 en 2017.

De tales datos se desprenden claramente las cifras muy superiores en los casos de los contratos temporales y a tiempo parcial respecto de los indefinidos y que los incrementos del 2012 a 2017 han sido también notablemente superiores que los de los trabajadores y trabajadoras con contratos indefinidos.

### 3. CONTENIDO DEL PLAN DIRECTOR

Con base en el anterior estudio del mercado de trabajo, atendiendo a los principales problemas y necesidades detectadas, se han aprobado un conjunto de 75 medidas -55 medidas operativas y 20 organizativas- para abordar la situación de una forma global, desde las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### 3.1. Medidas operativas:

Las 55 medidas operativas van orientadas a:

##### 1. Luchar contra los **contratos temporales fraudulentos**

Con medidas como la intensificación de las actuaciones sancionadoras, combiniéndolas con las funciones de información y asistencia técnica a las empresas, especialmente a las medianas y pequeñas. Realizando acciones con perspectiva de género en sectores como el agrícola, y en el sector servicios.

##### 2. Luchar contra la contratación a tiempo parcial fraudulenta, y horas extraordinarias no pagadas

Se ha cambiado de orientación en las campañas realizadas hasta ahora, que se basaban fundamentalmente en el requerimiento del cumplimiento voluntario de la legislación, impulsando en adelante la idea de que, en el futuro, se va a actuar decididamente sobre la contratación fraudulenta adoptando las medidas sancionadoras y de todo tipo contra ellas.

Se han creado campañas específicas, con perspectiva de género, dirigidas a los sectores y Comunidades Autónomas en los que se dan en mayor medi-

da la realización de horas extraordinarias ilegales por superar la cifra máxima permitida de 80 al año, la realización de horas extraordinarias que no son abonadas ni compensadas con descanso, sean o no legales, y las situaciones relacionadas con la organización del trabajo y el establecimiento de altos ritmos, para actuar tanto sobre los aspectos puramente laborales como los relacionados con la incidencia que tales factores tienen en la prevención de riesgos laborales.

### 3. Corregir los incumplimientos en materia salarial y los derivados de la externalización de actividades

Se va a activar una mejor y contundente respuesta ante los casos de impago de salarios. Para ello se partirá de la elaboración de una Instrucción del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre actuación en materia de impago de salarios, que aborde los distintos supuestos y armonice la actuación de la Inspección de Trabajo, buscando una mejor y más rápida y eficaz respuesta a las denuncias presentadas.

Se van a definir y poner en marcha campañas específicas, con perspectiva de género, para colectivos especialmente afectados por la descentralización productiva: las primeras actuaciones se dirigirán al colectivo de camareras y camareros de pisos y a otros trabajadores y trabajadoras del sector de alojamientos turísticos. Se van a intensificar las actuaciones, con perspectiva de género, en caso de personas trabajadoras afectadas por subrogaciones empresariales y que sufren una merma en sus salarios al no respetarse las condiciones retributivas de la empresa de la que proceden. El caso más paradigmático es el de los vigilantes de seguridad privada.

### 4. Proteger los derechos fundamentales y promoción de la igualdad

Se creará la **Unidad de Lucha contra la Discriminación**, como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, especialmente las retributivas y en el acceso a la formación profesional, tanto del sistema educativo como para el empleo. También se designarán inspectores especializados en cada Inspección provincial.

La Unidad velará por la igualdad de trato de todos los colectivos vulnerables, y prestará especial atención a la igualdad por razón de género, así como al respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar

y **laboral** por parte de las personas trabajadoras, intensificando para ello las actuaciones inspectoras (embarazo y maternidad, lactancia, reducción de jornada por cuidado de menores o de familiares, excedencia por motivo de hijo menor o familiar a cargo, etc...).

Se incrementarán, previo acuerdo con las Comunidades Autónomas, el número de actuaciones a realizar, relativas a la verificación del cumplimiento, por parte de las empresas, de la obligación de arbitrar un procedimiento específico para la prevención del **acoso sexual y acoso por razón de sexo**.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará también ante cualquier situación de la que tenga conocimiento, que pueda suponer una vulneración de derechos fundamentales en su ámbito de competencias, en particular para la protección del **derecho a la intimidad** frente a la utilización extensiva de **tecnologías de la información**. Además, este Plan Director se va a centrar en varios colectivos especialmente vulnerables, cuya vigilancia se estima necesario potenciar.

Se intensificará la actividad planificada de la Inspección de Trabajo para comprobar las condiciones de trabajo de los **trabajadores y trabajadoras inmigrantes**, especialmente mujeres y menores de edad laboral, en sectores como el agrario. Estas actuaciones tendrán especialmente en cuenta la perspectiva de género. Se redactarán y pondrán a disposición de los trabajadores inmigrantes los formularios de denuncias ante la Inspección de Trabajo en diferentes idiomas, estudiando las medidas que permitan el cumplimiento efectivo de esta previsión, para que la lengua no sea una barrera a la hora de poder ejercer acciones en protección de sus derechos. Se promoverán acciones de sensibilización, para suscitar la reflexión de la importancia del cumplimiento de la normativa social y del principio de igualdad.

Mantener la campaña anual de la Inspección de Trabajo, dirigida a velar por que se cumpla la obligación legal de que las empresas de 50 o más trabajadores respeten la reserva del 2% de sus puestos de trabajo a **personas con discapacidad** y que solo adopten las medidas alternativas cuando excepcionalmente sean eximidas de la obligación de realizar contrataciones directas de personas con discapacidad. Se llevarán a cabo acciones y campañas para controlar las discriminaciones directas e indirectas que afecten a las personas con discapacidad en las relaciones laborales y controlar especialmente los posibles supuestos de utilización fraudulenta de los centros especiales de empleo.

En cuanto a los colectivos de **trabajadores y trabajadoras LGTBI**, es necesario seguir avanzando hacia la igualdad real, así como la exigencia de su derecho a no ser discriminados por razón de orientación sexual o identidad de género y respeto a su dignidad personal.

## 5. Reforzar la lucha contra la economía irregular

Se realizará la planificación de actuaciones inspectoras en los sectores que se detecte una mayor incidencia de economía irregular, atendiendo las peculiaridades y características propias de cada provincia o Comunidad Autónoma que integran el territorio nacional, siendo de especial importancia los Convenios firmados a nivel autonómico en esta materia. Se intensificará la realización por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de **visitas de inspección en horario especial**, referido a las horas nocturnas, en fin de semana o días festivos, para evitar que en esas franjas horarias proliferen el trabajo no declarado, colaborando activamente con sus funcionarios los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Se intensificarán las actuaciones contra los denominados **falsos autónomos** y contra la “utilización” de forma fraudulenta de las distintas formas de organización social (cooperativas) para aprovecharse del legítimo derecho de opción que la normativa concede a las mismas, en cuanto al régimen de seguridad social aplicable, especialmente en las **cooperativas de trabajo asociado**, sirviendo estas para enmascarar verdaderas relaciones laborales con la mercantil que utiliza las citadas cooperativas, dado que no existe una auténtica relación societaria.

En los últimos años se está implantando en la realidad europea y concretamente en la española las denominadas **empresas “buzón”**, que son aquellas empresas sin actividad económica real en el país en el que tienen su sede, pero con actividad en otros Estados Miembros de la Unión Europea, siendo su finalidad contratar a personas trabajadoras en el país de origen y desplazarlos a otros países de la UE con el único objetivo de abaratar costes salariales, de impuestos y de seguridad social de la mano de obra a los que tiene que hacer frente la empresa, lo que supone un exponente claro de la precarización de las relaciones laborales. Para afrontar este fenómeno y poner cerco al mismo, la Inspección de Trabajo va a iniciar una campaña de inspección a este tipo de empresas, siendo posible su identificación gracias a las fuentes de información de la Seguridad Social y de la AEAT, así como su colaboración junto con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de otras inspecciones como la de Transportes.

## 6. Afrontar las nuevas modalidades de prestación del trabajo

La irrupción en la sociedad actual de las nuevas tecnologías de la información y el uso generalizado de internet ha traído consigo la modernización de las relaciones laborales, disponiendo de nuevos mecanismos y dispositivos que, en muchos casos, facilitan y agilizan la prestación de servicios y/o actividades mercantiles.

En este contexto ha surgido la llamada economía de las plataformas, efectuada a través de una plataforma o aplicación informática, si bien bajo esta denominación han aflorado en ciertos casos determinadas prácticas empresariales irregulares que están promoviendo una precarización del mercado de trabajo, fundamentado en la reducción de costes mediante la disminución y conculcación de los derechos laborales, haciéndose patente no sólo en el ámbito de los trabajadores y trabajadoras altamente cualificados, sino también respecto de aquellos empleados con menos posibilidades de acceder a puestos duraderos, fomentando así la aparición de un tipo de trabajador que ha de realizar cada vez más horas por un mismo precio, o incluso por uno inferior, dando fuerza al concepto denominado “trabajador pobre”.

Para hacer frente a tal situación, se va a dotar de medios técnicos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para permitir la identificación de los sujetos intervinientes en la plataformas digitales y comercio electrónico. Se va a elaborar una Guía que facilite a sus funcionarios el desarrollo de su actuación, acompañado de una formación en esta materia que permita la especialización de los mismos, con objeto de realizar campañas de inspección específicas sobre Plataformas y comercio electrónico.

## 7. Regularizar la situación de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren bajo la figura de “Falso Becario”

Se van a intensificar las actuaciones en relación con el problema acuciante de nuestra sociedad relacionado con el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes, agravado por el hecho de que la figura destinada a completar la formación del estudiante, es decir la realización de prácticas no laborales, conocidos comúnmente como becarios, se utiliza en numerosas ocasiones de forma indebida y fraudulenta, bajo la falsa apariencia de una actividad formativa, cuando realmente se está prestando servicios por cuenta ajena en el marco de una relación laboral, sin el reconocimiento formal de su condición de trabajador, y por ello, de los derechos laborales y de seguridad social inherentes a esa condición.

Para ello, se realizarán actuaciones de Inspección en esta materia, con perspectiva de género, planificando las mismas desde la Herramienta de Lucha contra el Fraude

## 8. Reducir la accidentalidad y morbilidad laboral

Se van a realizar campañas específicas, que incluyan la perspectiva de género, con **actuaciones integrales**, sobre sectores y ocupaciones en los que se presentan los accidentes más graves, en particular en relación con los derivados de accidentes de tráfico y de la existencia de riesgos psicosociales, musculoesqueléticos, químicos y cancerígenos.

También se elaborarán instrucciones para establecer las condiciones en las que se han de desarrollar por los Inspectores/as de Trabajo las investigaciones de las enfermedades profesionales y facilitar la información a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social de posibles enfermedades profesionales no declaradas como tales o a las que se ha cambiado su diagnóstico, así como para aflorar accidentes de trabajo no declarados.

## 9. Garantizar los derechos sindicales para luchar contra la explotación laboral

También se planificarán actuaciones, además de atender las denuncias que se formulen, dirigidas a garantizar el pleno ejercicio de los derechos a constituir secciones sindicales y a elegir delegados sindicales que puedan ejercer sus cometidos y disponer de sus garantías legales, dentro del respeto a la Ley; dirigidos a vigilar que los Comités de empresa y Delegados de personal puedan acceder a la información y ser consultados sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores y trabajadoras en los términos que les atribuye la normativa.

Junto con las actuaciones inspectoras de comprobación que se vienen realizando desde siempre, mediante visitas a los centros de trabajo, se van a realizar también campañas extensivas, que no requieren necesariamente presencia inspectora en los centros de trabajo, pero que permitirán incrementar durante todo el período de vigencia del Plan, el número de empresas investigadas y del número de trabajadores que se beneficien.

## 3.2. Medidas organizativas:

Por su parte las 20 medidas organizativas van dirigidas a:

### 1. Reforzar los medios humanos y materiales del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Para ello se incluirán en las Ofertas de Empleo Público para 2018, para 2019 y para 2020, dentro de la tasa de reposición correspondiente a la Administración General del Estado, un número de plazas de Inspectores/as y Subinspectores/as que sea, al menos, igual al aprobado en los tres años anteriores, es decir, 466 plazas.

Ello supondrá que, desde la aprobación de este Plan Director por el Consejo de Ministros hasta la finalización de su proceso de vigencia en 2020, se incorporarán o estarán en proceso de incorporación un total de 833 nuevos Inspectores/as y Subinspectores/as, 367 correspondientes a procesos selectivos en marcha o pendientes de convocar y 466 correspondientes a las Ofertas anuales de Empleo Público para 2018, 2019 y 2020.

### 2. Puesta en marcha efectiva del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se procederá a la constitución del Consejo Rector, órgano de dirección y gobierno, y del Consejo General, órgano de participación institucional de los agentes sociales.

### 3. Potenciar la Herramienta de Lucha contra el Fraude (HLF)

En la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una de las modalidades de actuación tiene su origen en la planificación de actuaciones inspectoras realizadas por el propio Organismo, instrumentalizada a través de campañas de inspección. Uno de los medios más destacables para cumplir tal fin es la denominada Herramienta de Lucha contra el Fraude, signo de la modernización de dicha Institución.

Desde la Inspección se está fomentando la **coordinación administrativa** mediante la firma de convenios de colaboración con distintas administraciones públicas y organismos, permitiendo el **intercambio de información** para el análisis y tratamiento conjunto de los datos procurando una detección más rápida y eficaz de las distintas bolsas de fraude y otros tipos de incumplimientos laborales. Para cumplir con el objetivo de detección de los supuestos citados, desde

la Herramienta, se crean ciertos perfiles de fraude, que tras el cruce masivo de datos permite la identificación de aquellos presuntos responsables de las desviaciones en el cumplimiento de las obligaciones que le impone la normativa vigente, procediendo a iniciarse las actuaciones de comprobación preceptivas con dichos sujetos. Recientemente se ha implementado como vía de planificación la **minería de datos**, con el objetivo de maximizar las posibilidades que ofrece la información de la que se dispone.

#### **4. Modernización de los procedimientos de gestión de la Inspección de Trabajo**

Se busca una utilización intensiva de medios técnicos y de herramientas informáticas (como la Herramienta de Lucha contra el Fraude ya señalada), que permitan una mayor y mejor detección y selección de las empresas incumplidoras a investigar, mediante procedimientos de cruce de bases de datos de diversos organismos administrativos.

#### **5. Refuerzo de la colaboración y coordinación institucional**

Se pretende suscribir nuevos convenios de colaboración, o actualización de los existentes, con todas aquellas Administraciones u Organismos con los que deba realizarse una actuación coordinada o que puedan proporcionar informaciones de interés para las actuaciones inspectoras, incluidas las de otros países frente a los casos de fraude vinculados a los fenómenos transnacionales.

Así, se propondrá a la Fiscalía General del Estado un convenio de colaboración para la persecución de delitos contra los derechos de los trabajadores.

#### **6. Crear el Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

En agosto de 2013 se creó el Buzón de Lucha contra el Fraude, con el objetivo de que los ciudadanos pudieran comunicar a la Administración, aquellas situaciones de las que tuvieran conocimiento que pudieran suponer conductas fraudulentas.

A través del Plan Director, se procede a su reorientación y cambio de denominación, poniéndose en marcha el Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, realizando las modificaciones necesarias para que se reflejen en el mismo los **comportamientos más habituales que implican precarización laboral**.

## 7. Reforzar la cooperación en la lucha contra la precariedad y el fraude internacional

El incremento de la **movilidad de empresas y trabajadores** europeos constituye un proceso imparable, que siendo un fenómeno indudablemente positivo, también supone un **aumento del fraude transnacional**, generando situaciones de dumping social.

Para luchar contra estas situaciones deben reforzarse las estructuras de control, siendo la herramienta más eficaz la **cooperación entre países** de nuestro entorno, mediante la firma de **acuerdos** entre países que contengan un marco general de colaboración.

## 8. Elaborar un Plan de comunicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se busca mejorar la comunicación con la sociedad, y que ésta se produzca en ambos sentidos, facilitando aún más las comunicaciones de los trabajadores de las infracciones laborales y facilitando más información para el cumplimiento voluntario de la normativa laboral y desarrollando acciones de sensibilización, sobre aspectos concretos de los incumplimientos laborales y sus consecuencias sociales y económicas.

Por último, se debe resaltar que buena parte de las medidas operativas y organizativas están relacionadas con las siguientes acciones y actuaciones:

- 】 Realización de nuevas acciones formativas para inspectores y subinspectores que les permita una mejor capacitación técnica y jurídica para hacer frente a las nuevas realidades del mundo laboral y conductas infractoras sobre las que han de actuar.
- 】 Realización de cambios en la organización de las estructuras Central y Territorial de la ITSS, con medidas como la creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación, potenciando también la especialización de algunos inspectores para la actuación sobre sectores o colectivos con problemática específica.
- 】 Dotación de instrumentos para las actuaciones inspectoras que no sólo orienten el sentido y dirección de las mismas, sino que permitan la actuación coordinada y la armonización de todos los inspectores y subinspectores intervinientes, mediante la elaboración de nuevas Instrucciones, Criterios Técnicos y Operativos.

Se ha procedido a la designación del **Coordinador del Plan Director**:

Figura que actuará bajo la dirección de la Directora del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y como enlace, en sus respectivos ámbitos de relación, entre dicho Organismo estatal, las Autoridades Laborales Autonómicas y las organizaciones empresariales y los sindicatos, con la tarea de coordinar el despliegue y la completa ejecución de las medidas incluidas en este Plan Director.

### 3.3. Planes de choque

Como complemento de todas esas medidas operativas y organizativas, que se irán adoptando fundamentalmente en el medio y en el largo plazo, el Plan Director cuenta con un anexo en el que se contemplan dos **Planes de choque contra el fraude en la contratación temporal y a tiempo parcial** (agosto a diciembre 2018) de realización inmediata.

El objetivo de estos planes de choque es doble:

- ▶ Afrontar y regularizar el fraude detectado en las materias indicadas.
- ▶ Generar un efecto disuasorio en aquellos que promuevan estos tipos de fraude que producen precarización laboral.

Las actuaciones desde el Organismo Estatal ITSS, en dichas materias, que se realizará en dos fases:

- **Detección** de posibles situaciones de fraude a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, tanto en materia de contratación temporal como de trabajo a tiempo parcial. Las empresas con posibles situaciones de fraude serán objeto de una comunicación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, informándoles de los datos obtenidos, instándoles a revisar su situación, y advirtiéndoles de la realización de actuaciones inspectoras de comprobación en caso de no regularización. (Se dará un plazo de un mes).
- **Comprobación** de las modificaciones realizadas por los administrados a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude. Aquellas empresas que continúen con la situación inicial, o solo la hayan modificado parcialmente, serán objeto de una **actuación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** para la comprobación de tales extremos, adoptando las medidas que resulten preceptivas.

## 4. DIÁLOGO POLÍTICO Y SOCIAL PARA LA APROBACIÓN DE REFORMAS NORMATIVAS

El Plan Director incluye una amplia batería de medidas operativas y organizativas para luchar contra la precariedad laboral, medidas que se dirigen a revertir los problemas más graves que presenta nuestro mercado de trabajo en este momento. Sin embargo, señala el propio Plan Director, no se solucionan solo con la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el garante de que la ley se cumpla. Pero no se trata solo de cumplir la ley. El problema es, en no pocas ocasiones, la propia ley, la normativa laboral vigente. La reforma laboral de 2012, la reforma de la contratación a tiempo parcial de 2013 o la ausencia de reformas normativas para corregir la brecha salarial entre mujeres y hombres, por poner solo algunos ejemplos, están en el origen de las situaciones que asociamos con la precariedad laboral. Resulta por ello necesario la adopción de reformas normativas que ataquen la raíz de estos problemas, reformas que deben adoptarse por las Cortes Generales y que deben enmarcarse a la vez en el diálogo social entre el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos.

En ese sentido, el Acuerdo que aprueba el Plan Director contiene la afirmación de que el Gobierno tiene la voluntad de proponer para su discusión en el marco del diálogo social la modificación de los aspectos especialmente lesivos de la reforma laboral de 2012 en relación con la negociación colectiva. Además, habrán de abordarse también otras medidas para corregir la inestabilidad laboral y la precariedad que provocan la regulación vigente de las modalidades de contratación, y sus efectos sobre las

carreras de cotización a la Seguridad Social, así como otras medidas novedosas que puedan contribuir a dinamizar y modernizar nuestro mercado laboral, asegurando una mejor consecución de los intereses de todos sus participantes a medio y largo plazo.

Finalmente, las reformas normativas de la legislación laboral sustantiva que puedan derivarse del diálogo político y del diálogo social deberán acompañarse también de una revisión del cuadro de infracciones y sanciones de orden social, particularmente de las sanciones. Lo anterior debería realizarse con carácter general, pero con particular intensidad y agilidad en determinados ámbitos. Por ejemplo, en no pocas ocasiones, las cuantías de las sanciones para las infracciones en materias como la contratación temporal han perdido efecto disuasorio para las empresas incumplidoras, y en consecuencia, han dejado de ser efectivas. Por ello, resulta necesario reforzar las sanciones asociadas a la contratación temporal abusiva, no tanto con un carácter punitivo, sino con la finalidad de garantizar su carácter coercitivo y disuasorio.

## 5. PRIMEROS RESULTADOS DEL PLAN (a 31/01/2019)

**T**ranscurridos seis meses desde la aprobación del Plan Director por un Trabajo Digno 2018, 2019, 2020, se ha procedido a la realización del análisis intermedio de los resultados del desarrollo de las medidas contempladas en el Plan, dándose también, así cumplimiento a las previsiones de seguimiento y evaluación previstas en el mismo.

### 5.1. Ejecución de los Planes de Choque

En la ejecución de los planes de choque, el número de trabajadores afectados por el conjunto de las comunicaciones fue de 130.831, en concreto, 80.529 trabajadores en el marco del Plan de choque contra el fraude en la contratación temporal, y 50.302 trabajadores en el marco del Plan de choque contra el uso irregular de los contratos a tiempo parcial. Los resultados de los citados Planes de choque, han sido los siguientes:

#### » En relación al Plan de choque contra la contratación temporal fraudulenta:

El número total de contratos temporales transformados en indefinidos en el marco de este Plan de choque asciende a 61.445, lo que supone un 76,3% de las personas trabajadoras afectadas por este Plan.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el año 2018 en materia de transformación de contratos, incluyendo la actuación ordinaria y los resultados de ejecución del Plan de choque, ha alcanzado la cifra de 193.946 contratos re-

gularizados (132.501 por actuaciones ordinarias y 61.445 por el Plan de choque), lo que supone el mejor dato histórico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia.

Evolución de la transformación de contratos por años naturales por actuaciones ordinarias de la ITSS

PERIODO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL TRANSFORMACIONES
AÑO 2015	31.320	23.629	54.949
AÑO 2016	48.197	34.075	82.272
AÑO 2017	55.765	37.160	92.925
AÑO 2018	<b>74.314</b>	<b>58.187</b>	<b>132.501</b>



### En relación al Plan de choque contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial:

Se ha procedido a incrementar la jornada en **8.824** contratos, lo que supone un 17,5% de los trabajadores afectados del Plan de choque. De los cuales 7.586 son incrementos de jornada igual o superior al 50% de la jornada que tenía inicialmente declarada, lo que supone que este tipo de ampliaciones supone el 85,9% de las realizadas.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el año 2018 en materia de ampliaciones de jornada, incluyendo la actuación ordinaria y los resultados de ejecución del Plan de choque, ha alcanzado la cifra de **31.517 ampliaciones** (22.693 por actuaciones ordinarias y 8.824 por el Plan de choque), lo que supone el mejor dato histórico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia.

Evolución de ampliaciones de jornada por años naturales por actuaciones ordinarias de la ITSS

PERIODO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL TRANSFORMACIONES
AÑO 2015	6.350	6.033	12.383
AÑO 2016	11.831	10.650	22.481
AÑO 2017	10.929	10.330	21.259
AÑO 2018	<b>11.210</b>	<b>11.483</b>	<b>22.693</b>

## 5.2. Resultados en relación con falsos autónomos

Durante el año 2018 se han regularizado **18.851 falsos autónomos**; dentro de este importante aumento en el número de regularizaciones debemos destacar las llevadas a cabo en el **sector cárnico** que afectan a 11.978 falsos autónomos.

Además, y al margen de estas actuaciones, se ha incidido en la comprobación del correcto encuadramiento de los trabajadores que prestan servicios en los **diversos sectores de actividad**, así como los que se sirven de **nuevas formas de organización social**.

Evolución de la regulación de falsos autónomos por actuaciones de la ITSS

PERIODO	ACTUACIONES	REGULARIZACIONES
AÑO 2015	3.376	1.574
AÑO 2016	2.720	1.103
AÑO 2017	7.543	1.845
AÑO 2018	<b>9.842</b>	<b>18.851</b>

## 5.3. Resultados indirectos en relación con la contratación indefinida

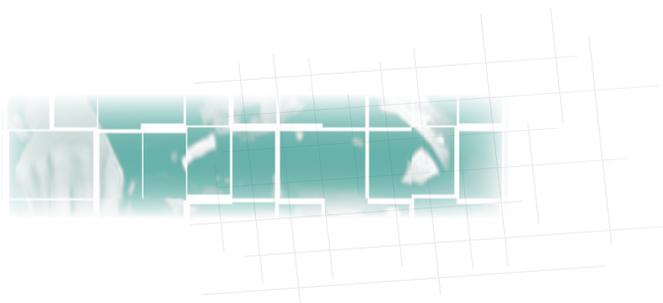
Más allá de los resultados directos de los Planes de choque sobre las empresas presuntamente incumplidoras a las que se han dirigido las comunicaciones y la actuación inspectora, resulta interesante destacar los **efectos indirectos** que, aparentemente, puedan estar teniendo, en la contratación indefinida en general y en las prácticas de las empresas en España.

Entre los meses de agosto a diciembre de 2018, se registraron **971.364 contratos indefinidos nuevos**, un 19,6% más que en el mismo periodo de 2017 (158.951 contratos más). Este incremento supone 6,7 puntos porcentuales más que el recogido en el mismo periodo del año anterior, que fue del 12,8%.

El peso de la contratación indefinida sobre el total de contratos se sitúa en el 10,3%. Si se tienen en cuenta los datos del periodo agosto-diciembre, el peso de los indefinidos sobre el total se sitúa en el 10,4%, incrementándose desde el 9% del mismo periodo del año anterior.

Además, entre los meses de agosto a diciembre de 2018, se registraron **359.188 conversiones de contratos temporales en indefinidos**, un 27,7% más que el mismo periodo del año anterior.

Esto permite afirmar que parece estar afianzándose una tendencia hacia la **contratación indefinida**, que es precisamente uno de los objetivos principales que buscaba alcanzar el Gobierno con el Plan Director: conseguir que las empresas que estaban haciendo un uso fraudulento de los contratos temporales cambiaran su política de contratación, tomando como base de la misma la contratación indefinida y usando los contratos temporales sólo para los supuestos y atendiendo a las causas que permite la normativa.





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



PLAN DIRECTOR  
POR UN TRABAJO DIGNO  
2018-2019-2020.  
RESUMEN EJECUTIVO Y  
PRIMEROS RESULTADOS