



## **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL GRANADA: ENCUENTRO CON CONFEDERACIÓN GRANADINA DE EMPRESARIOS**

INSPECCIÓN DE  
TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL.  
CONSIDERACIONES  
PREVIAS

---

LA ITSS EN LA ACTUALIDAD: EJERCICIO  
DE ACTUACIONES INSPECTORAS EN EL  
CONTEXTO SOCIAL ACTUAL

---

EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA ITSS

---

NUEVOS RETOS

---

LA NECESIDAD DE MODERNIZAR Y  
REFORZAR LA ITSS

---

LA SEGURIDAD JURÍDICA COMO  
GARANTÍA INEXCUSABLE DE LA  
ACTUACION DE LA ITSS

## PLANIFICACIÓN ACTUACIONES DE LA ITSS

- Programación de la Comisión Consultiva Tripartita en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía, creada mediante el Decreto 48/2009 de 3 de marzo (BOJA del 18 de marzo), integrada por la **Administración Pública, Confederación de Empresarios de Andalucía, CCOO-Andalucía y UGT-Andalucía**, y cuya última sesión fue celebrada a estos efectos en fecha 30 de octubre de 2023.

ACTUACIONES  
POR  
MATERIAS

PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES

LABORAL

SEGURIDAD SOCIAL

ECONOMÍA IRREGULAR Y  
TRABAJO DE EXTRANJEROS

# PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

CONDICIONES DE TRABAJO

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

INVESTIGACIÓN ACCIDENTES  
DE TRABAJO Y ENFERMEDADES  
PROFESIONALES

# CONDICIONES DE SEGURIDAD

---

CONSTRUCCIÓN (550)

---

ACTIVIDAD AGRARIA (230)

---

CAMPAÑA EUROPEA (2)

---

MUSCULOESQUELÉTICOS (42)

---

CAMARERAS DE PISO (25)

---

SÍLICE (10)

---

RIESGOS PSICOSOCIALES (55)

---

BIOLÓGICOS (5)

---

SEGURIDAD VIAL (20)

---


MENORES (15)

---

CONDI. AMBIENTALES (54)

---

# PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES 2023



ACTUACIÓN PROGRAMADA. DENOMINACIÓN Y CÓDIGO	Objetivo	O.S. FINALIZADAS	REQUERIMIENTOS	INFRACCIONES EN ACTA
Condiciones materiales de seguridad CONSTRUCCIÓN	550	546	381	36
Campaña de control de los riesgos asociados a la actividad agraria (NH0040)	200	168	158	37
Campaña de control de máquinas y equipos en el sector agrario (NH0044)	30	32	12	0
Exposición a condiciones ambientales externas	20	52	55	3
Otras campañas en otros sectores o subsectores	750	3520	1492	95

# PREVENCION RIESGOS LABORALES

## 2023



ACTUACIÓN PROGRAMADA. DENOMINACIÓN Y CÓDIGO	Objetivo	O.S. FINALIZADAS	REQUERIMIENTOS	INFRACCIONES EN ACTA
Riesgos musculoesqueléticos: camareras de piso	20	23	46	3
Campaña de sílice cristalina	8	9	34	6
Campaña de riesgos psicosociales	45	50	50	40
Riesgos seguridad vial	15	91		13





# PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES 2023: INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

ACTUACIÓN PROGRAMADA. DENOMINACIÓN Y CÓDIGO	Objetivo	O.S. FINALIZADAS	REQUERIMIENTOS	INFRACCIONES EN ACTA	
Investigación de A.T. graves y mortales		110	117	77	68
Investigación de A.T. leves		120	138	99	68
Cumplimentación de partes		110	85	85	

# PRL SECTORIZADO 2024

- **CAMPAÑA DE RIESGOS MUSCULOESQUELÉTICOS.**
- 
- 
- **Durante 2022, al igual que en 2019, 2020 y 2021,**
  - Industria de la alimentación (CNAE 10).
  - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo (CNAE 25).
  - Asistencia en establecimientos residenciales (CNAE 87).
  - Actividades de servicios sociales sin alojamiento (CNAE 88).
- 
- **Para el año 2023 y 2024**
  - ▪ Para hombres: Actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) y Construcción de edificios (CNAE 41)
  - 
  - ▪ Para mujeres: Asistencia en establecimientos residenciales (CNAE 87) y Actividades de servicios sociales sin alojamiento (CNAE 88).

# EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

- CONTRATACIÓN
- CONDICIONES DE TRABAJO
- IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES



## CONTRATACIÓN

- FRAUDE CONTRATACIÓN EN CONTRATOS TEMPORALES Y FIJOS DISCONTINUOS (650)
- CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL (296)
- CONTRATOS FORMATIVOS (80)
- SUBCONTRATACIÓN Y CESIÓN ILEGAL (75)
- ETT Y AC (4)
- CUOTA DISCAPACITADOS (50)
- CENTROS ESPECIALES EMPLEO (4)





## CONTRATACIÓN 2023 2023

Fraude en la contratación	650	876	1362 C.T De ellos 393 FD	63 INF
Contratos formativos	100	74	12 C.T	6 INF
Control de la contratación a tiempo parcial	248	214	23 I.J	32 inf
Integración laboral de los discapacitados	50	56	18 CONT	3 inf

# CAMPAÑAS CONTRATACIÓN

CAMPAÑA DISEÑADA DESDE HLF, CON SELECCIÓN DE EMPRESAS DESE LA HERRAMIENTA



LOS PLANES DE CHOQUE COMPORTAN DOS FASES:

**1) CARTAS COMUNICACIONES (INDICIOS DE FRAUDE):**

- “Buena reputación”/ Forma de proceder de la “moderna Administración”
- Naturaleza de las cartas: no son requerimientos, no tienen connotación de actuación de comprobación por lo que no deben servir, en su caso, para agravar las propuestas de sanción

**2) ACTUACIÓN INSPECTORA (EN EL CASO DE NO HABER REGULARIZADO)**

Plan de  
Choque  
contra el  
fraude en la  
contratación  
del año  
2024 (Cartas  
remitidas 22  
enero)

- **Superación** de periodos máximos legales o convencionales en la contratación temporal y casos de encadenamiento que superan los dieciocho meses en un período de veinticuatro meses.
- Alta **Vinculación**: por el uso de diferentes modalidades de contratación temporal durante un período de alta superior a 18 meses en la empresa en los últimos 4 años y con una vinculación superior al 65% en dicho período.
- Contrataciones fijas discontinuas con una **vinculación** superior al 87,5% en los últimos 12 meses (equivalente a, al menos, 10 meses y medio en dicho período)

# Actuaciones Inspectoras en activo en la ITSS de Granada

Fijos Discontinuos por  
vinculación superior al 87,5  
% (Cartas remitidas en 2023)

Fijos Discontinuos Educación  
(Prohibición docentes)

Contrataciones temporales  
(suelo estructural)



# CONDICIONES DE TRABAJO

TIEMPO DE TRABAJO Y REG JORNADA  
(433)

EXPEDIENTES DE PLAZO (297)

SALARIOS (250)

CONDICIONES DISCRIMINATORIAS NO  
GÉNERO (59)

CONDICIONES HOSTELERÍA (20)

TRABAJO A DISTANCIA (10)



# LABORAL 2023

<b>Control de tiempo de trabajo</b>	<b>300</b>	235 (200 rogadas)	<b>98 req</b>	<b>74 inf</b>
Control de registro de jornada	110	70	38	12
Control de condiciones salariales	250	341( 280 rogadas)	1.158.000 euros rec	20 inf



# PLAN PENSIONES CONVENIO CONSTRUCCIÓN

- El Plan entró en vigor el **1 de febrero de 2024**.
- La empresa deberá dar de alta en el PPSC a TODAS sus personas trabajadoras con quienes tengan una relación laboral activa/en vigor a **fecha 1 de febrero de 2024. (La empresa no tendrá que contribuir por aquellas personas que no se encuentren ya en activo a la fecha de entrada en vigor del Plan.)**
- Se dispondrá de un plazo de 90 días (fecha límite: 30 de abril) para realizar el pago de los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de enero de 2024. la aportación debe hacerse hasta el 30 de abril y la liquidación, para que sea sin recargo, deberá ingresarse en mayo.
- La contribución de febrero debió realizarse en marzo, tienen de plazo para cotizar sin recargo hasta 30 de abril
- Respecto del personal que ya estaba contratado antes de la entrada en vigor del plan, las empresas no tendrán que realizar la contribución cuando la retribución bruta fija anual fuese superior a la remuneración bruta anual del convenio



## Título II. Elementos personales



La empresa no tendrá que contribuir por aquellas personas que no se encuentren en activo a la fecha de entrada en vigor del Plan.



# CUESTIONES LABORALES

## Registro de Jornada



Menú **El Confidencial** Iniciar sesión Oferta: 39€/año

España Cotizala Opinión Salud Internacional Cultura Teknautas Deportes ADYV Televisión Varitatis

**C**  
*Tribuna*  
Por **Alfonso Pedrajas**

### La posibilidad de fijar un 'factor corrector' en el registro de jornada

El factor corrector permite dar cumplimiento a la normativa vigente sin ser invasivos con la persona del trabajador y aplicar una cultura de trabajo flexible



Foto: iStock.



# CUESTIONES LABORALES

## Registro de Jornada

LA INFORMACIÓN NECOTIUM Do

Hogar 5G Enchufas y listo

¡¡¡HOLA, HOGAR 5G  
La conexión de tu hogar que se mueve contigo

Registro de jornada laboral

### Control del tiempo de trabajo y fichaje: ¿la empresa puede descontar ir al baño?

Todas las empresas tienen la obligación, por ley, de registrar la jornada laboral de los trabajadores. Si bien algunas optan por un sistema de fichaje, otras cuentan con temporizadores del tiempo efectivo trabajado.

- Incapacidad temporal: ¿cuándo entra en vigor la baja por regla dolorosa?
- Cambiar de empleo sin buscar trabajo: el método del reclutamiento inverso

Lo quiero



# CUESTIONES LABORALES

## Registro de Jornada

LA INFORMACIÓN NECOTIUM Do

Hogar 5G Enchufas y listo

¡¡¡HOLA, HOGAR 5G  
La conexión de tu hogar que se mueve contigo

Registro de jornada laboral

### Control del tiempo de trabajo y fichaje: ¿la empresa puede descontar ir al baño?

Todas las empresas tienen la obligación, por ley, de registrar la jornada laboral de los trabajadores. Si bien algunas optan por un sistema de fichaje, otras cuentan con temporizadores del tiempo efectivo trabajado.

- Incapacidad temporal: ¿cuándo entra en vigor la baja por regla dolorosa?
- Cambiar de empleo sin buscar trabajo: el método del reclutamiento inverso

Lo quiero

Hogar 5G Enchufas y listo

Lo quiero



# CUESTIONES LABORALES

## Registro de Jornada

BUSINESS INSIDER

Economía Política Tecnología Desarrollo profesional Lo último

Newsletters

**Galaxy Z Fold4**  
Lo mejor de un smartphone y una tablet juntos  
Consulta condiciones en Samsung.es

6,2" 7,6"

**SAMSUNG**  
¡LO QUIERO!

### La empresa no puede hacerte firmar el registro de jornada en un papel al empezar el trabajo: así debes fichar, según una sentencia de la Audiencia Nacional

Enrique Fernández 5 mar. 2022 8:45h.

f t in

INSIDER TEACH

indo a connect.facebooknet...





# CUESTIONES LABORALES

## Registro de Jornada

BUSINESS INSIDER

Economía Política Tecnología Desarrollo profesional Lo último

Newsletters

**Galaxy Z Fold4**  
Lo mejor de un smartphone y una tablet juntos  
Consulta condiciones en Samsung.es

SAMSUNG  
¡LO QUIERO!

6,2" 7,6"

### La empresa no puede hacerte firmar el registro de jornada en un papel al empezar el trabajo: así debes fichar, según una sentencia de la Audiencia Nacional

Enrique Fernández 5 mar. 2022 8:45h.

f t in wa

INSIDER TEACH

indo a connect.facebook.net...



# CUESTIONES LABORALES

## Registro de Jornada

MENU BUSCAR RRHHDigital

VOLVER TAMAÑO DE LA LETRA

SECCIONES Tecnología e Innovación

### El registro de la jornada en papel ya no es válido para la justicia: ¿Qué alternativas tienen las empresas?

**El Real Decreto-Ley 8/23019 es la norma que recoge dicha exigencia, la cual trata de acabar con las horas extras no pagadas**

02:45 - 01 de Abril del 2022

El registro de la jornada laboral es obligatorio para todas las empresas. El Real Decreto-Ley 8/23019 es la norma que recoge dicha exigencia, la cual trata de acabar con las horas extras no pagadas. **A la hora de cumplir con este requisito, no se estipula cómo debe ser el mecanismo exacto.** Así, las empresas poseen un amplio margen, pero pueden

Esperando a www.google.com...  
16 elementos 1 elemento seleccionado 3,62 MB

El primer programa de TV dedicado a los RRHH

vipdistrict  
Ayuda a tus empleados a estirar su nómina y combatir la inflación  
Descubre más >



# CUESTIONES LABORALES

## Registro de Jornada

EL PAÍS Economía SUSCRÍBETE INICIAR SESIÓN

TRABAJO >

### El Supremo confirma que los 15 minutos de cortesía al llegar al puesto y el desayuno son trabajo efectivo

La sentencia señala que debe considerarse tiempo de trabajo el de marcaje efectuado en el cuarto de hora posterior al inicio de la jornada para quienes tengan control rígido de horario

Más amortiguación. Cloudmonster? Comprar



# CUESTIONES LABORALES

## Registro de Jornada

☰ *La Nueva España* 🔍

### El regalo del Gobierno de 20 minutos libres diarios que beneficia a los trabajadores: así se cogen

Estas son las claves para que los empleados puedan disfrutar de este tiempo libre extra



PUBLICIDAD





# CUESTIONES LABORALES

## Registro de Jornada

- **NO ES CIERTO QUE LA AUDIENCIA NACIONAL HAYA NEGADO LA POSIBILIDAD DE QUE SE UTILICE PAPEL:**

SENTENCIA AUDIENCIA NACIONAL 15 FEBRERO 2022 (ASUNTO FERROVIAL): El Sistema implantado por la empresas (no pactado) no es objetivo y fiable no porque esté en papel sino porque los tiempos de fin de jornada no son reales sino estimados por la empresa.

El inicio se anota en papel

“No expresa la norma el soporte en el que deben conservarse estos registros, papel o aplicación informática, ***aun cuando la lógica de los tiempos*** se inclina por esta segunda opción dado que esos datos han de estar a disposición de los trabajadores, de sus RLT y de la ITSS cuando así sean requeridos”.



# CUESTIONES LABORALES

## Registro de Jornada

- STS 18 ENERO 2023 (ASUNTO CECA) VALIDEZ DE LA AUTODECLARACIÓN DEL PROPIO TRABAJADOR. Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación puesta a su disposición, diaria y obligatoriamente, cada día de trabajo, la hora de inicio del mismo, la hora de finalización, y el número de horas trabajadas durante el día, descontando a tal efecto (el propio trabajador) los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo
- Se le atribuye al trabajador de esta manera la responsabilidad de discernir los periodos de tiempo que no se correspondan con los de trabajo efectivo. No deja de ser por este motivo objetivo y fiable (OJO, SISTEMA PACTADO)
- El sistema permite expresamente la realización de la declaración en papel: “Nada más señala (la ley) sobre cual haya de ser el concreto contenido, mecanismo o herramienta mediante la que se articule dicho sistema, no imponiendo ninguna específica forma o modalidad a la que haya de sujetarse.”



# CUESTIONES LABORALES

## Registro de Jornada

### ACTUACIÓN INSPECTORA

CASO POR CASO. OJO CON PRUEBAS VIDEOGRÁFICAS, WHATSAAP, ETC!!!!

REGISTRO EN PAPEL PUEDE SER VÁLIDO

EN AUSENCIA DE PACTO: ESTRICTAMENTE HORA DE INICIO/HORA DE FIN Y NO DEBEN ADMITIRSE AUTODECLARACIONES DEL TRABAJADOR SOBRE HORAS REALIZADAS, FACTORES CORRECTORES, ETC

### AEPD NO ACEPTA UTILIZACION SISTEMA HUELLA

CONSECUENCIAS DE LA AUSENCIA DE SISTEMA DE REGISTRO O DE LA EXISTENCIA DE UN SISTEMA NO OBJETIVO Y FIABLE;

- Tres posiciones judiciales
- 1.- No está contemplada legalmente la presunción (al contrario que en el registro de CTP) TSJV 12 de abril 2022.
- 2.- Sí opera presunción, en aplicación de reglas generales de carga de la prueba de la LEC: STSJA\málaga 6 de octubre 2021, STSJG 9 de noviembre 2022.
- 3.- Sí opera presunción pero el trabajador debe aportar al menos un indicio de realización horas extras: STSJG 23 de junio 2022, STSJCYLM 25 de febrero 2022, STSJA\Granada11 de mayo 2022 (mayoritaria)



# CUESTIONES LABORALES

EL PAÍS Economía

SUSCRIBETE INICIAR SESIÓN

TRABAJO >

## El Supremo confirma que los 15 minutos de cortesía al llegar al puesto y el desayuno son trabajo efectivo

La sentencia señala que debe considerarse tiempo de trabajo el de marcaje efectuado en el cuarto de hora posterior al inicio de la jornada para quienes tengan control rígido de horario

Más amortiguación. Cloudmonstor? Compez

- “Llega a esa conclusión tras recordar que el sistema de registro de jornada no puede servir para introducir cambios en las condiciones de trabajo o desconocer cualesquiera derechos y a la vista de que acuerdo de empresa fechado 1991 alberga esa previsión”,.



PERMISOS  
(ASPECTOS  
IMPORTANTES)  
APLICACIÓN  
PERSPECTIVA  
DE GÉNERO EN  
LOS  
TRIBUNALES

- NO SOLO DEBE INICIARSE EL PRIMER DÍA LABORABLE SINO QUE DEBE COMPUTARSE POR DÍAS HÁBILES (NO NATURALES) (SENTENCIA AN 9/2024, 25 ENERO 2024)
- EL PERMISO POR FUERZA MAYOR ES RETRIBUIDO \*(ART.37.9 ET) (SENTENCIA AN 19/2024, 7 FEBRERO 2024)

\* *Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras*

NO  
SOLAPAMIENTO  
DESCANSOS  
ENTRE JORNADAS  
Y DESCANSO  
SEMANAL

**Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 2 de marzo de 2023, asunto IH, asunto C 477/21**

- el descanso diario debe concederse con independencia de la duración del descanso semanal establecida por la normativa nacional aplicable.
- Esto significa que, cuando el descanso diario y el descanso semanal se conceden de manera contigua, el período de descanso semanal sólo puede empezar a computarse una vez que el trabajador haya disfrutado del descanso diario.

# IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- DISCRIMINACION ACCESO EMPLEO (19)
- DISCRIMINACIÓN SALARIAL (19)
- DISCRIMINACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL (19)
- PLANES DE IGUALDAD (40)
- DERECHOS DE CONCILIACIÓN (30)
- DISCRIMINACIÓN EN CONVENIOS COLECTIVOS (5)





# LABORAL 2023

Derechos sobre conciliación vida familiar y laboral ACCESO EMPLEO	18	28	13 req	
Discriminación salarial	18	25	7	1 inf muy grave por brecha salarial)
Acoso sexual y por razón de sexo	26	28	11	0
Control de medidas y planes de igualdad	40	41	37	3
Derechos sobre conciliación vida familiar y laboral	30	30	12	3

# PLANES DE IGUALDAD

:

---

Ojo: En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación **se debe incluir expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans** (en vigor) (art 55 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans)



# PLANES DE IGUALDAD

:

---

- ¿QUÉ RESPUESTA ESTÁN DANDO LAS EMPRESAS DE NUESTRA PROVINCIA EN CUMPLIMIENTO DE PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



# ACOSO

---

## **ACTUACIONES EN MATERIA DE ACOSO EN LA ITSS DE GRANADA (Ejemplos)**

**NO TODO ATENTADO CONTRA LA DIGNIDAD ES ACOSO.**

**PUEDE NO HABER ACOSO PERO SÍ AUSENCIA DE MEDIDAS PREVENTIVAS (FALTA DE PROTOCOLO O DE ACTIVACIÓN DEL MISMO)**

# PROTOCOLOS

¿QUÉ PROTOCOLOS DEBE TENER UNA EMPRESA EN MATERIA DE ACOSO? (ACORDADOS)

- **Protocolo acoso moral (TODAS LAS EMPRESAS)**
- **Protocolo acoso sexual (TODAS LAS EMPRESAS)**

*art 48 ley igualdad) Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

**LAS EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA PERSONAS TRABAJADORAS** deberán contar, no más tarde del día 2 de marzo de 2024, con **un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI** pactado con la representación legal de los trabajadores (art 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans)

**A LA ESPERA DE  
DESARROLLO  
REGLAMENTARIO PARA  
SER EXIGIBLE**



# ACTUACIÓN INSPECTORA: INCREMENTO DE DENUNCIAS

---

TRABAJO A  
DISTANCIA,  
DERECHO A LA  
INTIMIDAD,  
DESCONEXIÓN Y  
DERECHOS  
DIGITALES

# SEGURIDAD SOCIAL

INSCRIPCIÓN, AFILIACIÓN  
ALTAS

COTIZACIÓN

RECAUDACIÓN

PRESTACIONES

# SEGURIDAD SOCIAL 2023



FOGASA Falta de alta y cotización	125	93	325 mil euros
Diferencias cotización GREM y DIFER	560	494	1 millón y medio euros
Actuaciones derivadas de información remitida por AEAT (FACTURACIÓN/RETA):	106	64 reta aflorados	287 mil euros
Formación profesional para el empleo	50	205	174 mil euros

## CAMPAÑAS DE SEGURIDAD SOCIAL 2024

- FALSOS AUTÓNOMOS (ORIGEN EN DENUNCIAS, INFORMACIÓN AEAT,...)
- JUBILADOS PARCIALES (determinar la base de cotización por la que debería estar cotizando la empresa respecto del jubilado parcial y compararla con la que comunica a TGSS)
- CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
- ELEVADO PORCENTAJE DE DIETAS (AEAT)
- ALTAS Y BAJAS FUERA DE PLAZO (TGSS)
- BAJAS INDEBIDAS NAVIDAD, VACACIONES Y OTRAS
- BECARIOS
- CONTROL DE EXONERACIONES COVID POR INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE SALVAGUARDA DE EMPLEO

# BECARIOS Y PRÁCTICAS NO LABORALES

**ACTUACIÓN DE LA ITSS EN TODO CASO Y CON CARÁCTER PRINCIPAL: DESCARTAR LA EXISTENCIA DE **FALSAS PRÁCTICAS NO LABORALES** (SITUACIONES QUE ENCUBREN RELACIONES LABORALES):**

- ANULACIÓN ALTA COMO BECARIO
- ALTA DE OFICIO EN CCC ORDINARIO
- ACTA INFRACCIÓN Y ACTA LIQUIDACIÓN

**\* Ojo a los extranjeros con autorización de residencia por formación que realizan prácticas no laborales**

# BECARIOS Y PRÁCTICAS NO LABORALES

Disposición Adicional 52ª en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

- Esta nueva regulación establece la obligación de inclusión **en el sistema de la Seguridad Social, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, de los estudiantes que realicen prácticas no laborales universitarias y de formación profesional, con independencia de si tienen la consideración de prácticas remuneradas (con asignación económica/beca) o no remuneradas**

**ENTRADA EN VIGOR 1 ENERO 2024**

# BECARIOS Y PRÁCTICAS NO LABORALES

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- a) **Alumnos universitarios** que realicen dichas prácticas dirigidas a la obtención de títulos oficiales de grado, máster universitario y doctorado o títulos propios de la universidad (máster de formación permanente, diploma de especialización o diploma de experto).
- b) **Alumnos de formación profesional,**
- c) **Alumnos de Enseñanzas Artísticas Superiores,** enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas **deportivas** del sistema educativo.

# BECARIOS Y PRÁCTICAS NO LABORALES

- **SUJETOS OBLIGADOS**

- Las obligaciones en materia Seguridad Social corresponden a:
  - a) **Prácticas remuneradas**: asume la condición de empresario quien financie el programa de formación y, en caso de cofinanciación, quien haga efectiva la contraprestación económica de la persona en prácticas.
  - b) **Prácticas NO remuneradas**: asume la condición de empresario la empresa, entidad o institución en la que se desarrollen las prácticas, salvo que en convenio de cooperación suscrito entre la empresa y el centro formativo se acuerde expresamente que éste último asume estas obligaciones.



# BECARIOS Y PRÁCTICAS NO LABORALES

## ALTA

- a) **Prácticas remuneradas**: se aplica la normativa general (alta previa al inicio de la actividad, baja dentro de los 3 días siguientes a su finalización), debiendo comunicarse las altas y bajas en el código de cuenta de cotización ordinario (CCC), con la clave 986 (programas de formación) en el campo TRL (Tipo de Relación)
- b) **Prácticas NO remuneradas**. Se aplica la normativa general, con las siguientes particularidades:
  - Asignación de un CCC específico con TRL 993 -PRÁCTICAS NO REMUNERADAS- del campo TRL.
  - Aunque sólo se cotice por los días de prácticas realizados, el alta será única por todo el periodo de prácticas.
  - El plazo para comunicar las altas y bajas será de 10 días naturales desde el inicio y finalización de las prácticas, respectivamente. Excepcionalmente, las altas y bajas correspondientes a los periodos de prácticas comprendidos entre el 1 de enero y el 20 de marzo de 2024 podrán comunicarse hasta el 31 de marzo de 2024 (D.T 10ª del RD-ley 8/2023).
  - Obligación de comunicar a la TGSS, con periodicidad trimestral, y hasta el penúltimo día natural del plazo reglamentario de ingreso de cuotas específico para este colectivo (mes siguiente al último de los meses de cada trimestre del año3):
    - - Número de días de prácticas realizados.
    - - Número de días en los que estaban previstas prácticas formativas, pero no fueron efectivamente realizadas por encontrarse el alumno en situación de IT derivada de contingencias profesionales, riesgo durante el embarazo o lactancia natural.
    - - NO realización de ningún día de práctica formativa en determinado mes.

# BECARIOS Y PRÁCTICAS NO LABORALES

## COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN

- **Particularidades comunes a las prácticas remuneradas y no remuneradas:**
  - Se excluyen la cotización por desempleo, FOGASA, formación profesional y MEI.
  - Se aplica una reducción del 95% a las cuotas por contingencias comunes, no acumulable a otros beneficios en la cotización, sin que sea de aplicación el requisito de encontrarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones con la Seguridad Social (art. 20.1 TRLGSS).
  - Posibilidad de suscribir un convenio especial para el cómputo de la cotización de los periodos de prácticas realizados desde el 1 de enero de 2019 (5 años antes de la entrada en vigor de la norma).
- **Prácticas remuneradas:** se aplican las mismas normas de los contratos de formación en alternancia (D.A. 43ª TRLGSS), es decir, se cotiza por una CUOTA FIJA, si bien se excluyen desempleo, FOGASA, formación profesional y MEI.
- **Prácticas NO remuneradas:** La cotización consistirá en una CUOTA FIJA por cada día de prácticas efectivamente realizadas por contingencias comunes (excluida la cotización por IT) y contingencias profesionales, sin que pueda superarse la cuota máxima fijada en la normativa anual de cotización<sup>5</sup>.
- Las cuotas se ingresarán por trimestres vencidos, dentro del mes siguiente al último de cada trimestre (las de enero-marzo, en abril; las de abril-junio, en julio, etc.).

Control de exoneraciones COVID por incumplimiento de la obligación de salvaguarda de empleo (189 empresas)

- Posibles supuestos de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad -el reinicio de la actividad-
- CCC con exoneraciones aplicadas en virtud de los tres primeros Reales Decretos-ley (Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo; Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio), en los que se han identificado bajas de personas trabajadoras en los seis meses siguientes a la primera reincorporación



Control de exoneraciones COVID por incumplimiento de la obligación de salvaguarda de empleo

- INTERESANTE SENTENCIA JUZGADO SOCIAL Nº 7 DE MURCIA (32/2023) DE 27 DE ABRIL “ACCIÓN DE JACTANCIA”
- Origen en d.ad 6ª RD Ley 8/2020. “Salvaguarda del empleo”: “[...] no se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente”
- Empresa despide disciplinariamente a trabajadora que no recurre
- La empresa interpone demanda para que se declare el despido procedente y así evitar la devolución de las exoneraciones aplicadas durante el erte

Control de exoneraciones COVID por incumplimiento de la obligación de salvaguarda de empleo

- INTERESANTE SENTENCIA JUZGADO SOCIAL Nº 7 DE MURCIA (32/2023) DE 27 DE ABRIL “ACCIÓN DE JACTANCIA”
- Viable interposición de demanda NO DESPIDO SÍ RECONOCIMIENTO DE DERECHOS
- Similar a art 124.3 LJS
- En el juicio la empresa acredita que el despido fue justificado por falta de asistencia al trabajo
- La trabajadora es demandada

Control de exoneraciones COVID por incumplimiento de la obligación de salvaguarda de empleo

- INTERESANTE SENTENCIA JUZGADO SOCIAL Nº 7 DE MURCIA (32/2023) DE 27 DE ABRIL “ACCIÓN DE JACTANCIA”
- OJO: LOS BENEFICIOS DE COTIZACIÓN A LA SS APLICABLES A LOS ERTES Y MECANISMO RED PREVISTOS EN LA D.AD 44 LGSS ESTÁN TAMBIÉN CONDICIONADOS AL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO (EN ESTE CASO NOMINAL) EXCLUYENDO TAMBIÉN LOS DESPIDOS DISCIPLINARIOS DECLARADOS COMO PROCEDENTES (\* distinta redacción tiene el RD Ley 1/2023 para bonificaciones ligadas a fomento de empleo de contratación indefinida que requieren tres años de mantenimiento de empleo: “despidos no declarados o reconocidos como improcedentes”

Control de  
exoneraciones  
COVID por  
incumplimiento  
o de la  
prohibición de  
repartir  
dividendos

- **Empresas que aplicaron exoneraciones por ERTE COVID en el periodo de marzo de 2020 a marzo de 2022, y sobre los que la AEAT y las distintas Haciendas Forales informan que han repartido dividendos, sin haber comunicado la renuncia a tales exoneraciones a través de la correspondiente declaración responsable**





# Economía Sumergida 2023

Actividades Agrícolas	625	234	27 f.a y 20 p.t
-Industria	200	173	10 f.a y 2 p.t
-Construcción	250	296	31 f.a Y 8 p.t
-Comercio	550	626	15 f-a Y 3 p.t
-Hostelería	700	922	158 f.a Y 38 p.t
-Transporte	30	97	17 f.a y 4 p.t
-Hogar	20	28 (24 rogadas)	5 f.a y 6 p.t (1 p.t año 2023)
			31 f a Y 3





## EXTRANJEROS E ITSS

AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES POR COLABORACIÓN CON LA AUTORIDAD LABORAL.

**El Real Decreto 629/2022 ha introducido un apartado 2 en el artículo 127 del ROEX que contempla un nuevo supuesto de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de colaboración con la Administración que exige, para su concesión, que la persona extranjera acredite ante la ITSS la realización de trabajo por cuenta ajena en situación irregular durante un período mínimo de 6 meses en el último año**

AGRARIO: PROBLEMAS CON LAS USURPACIONES DE PERSONALIDAD (COPIAS DE PERMISOS DE TRABAJO)



*Muchas gracias*

