

Els 4 motius més habituals per una Inspecció de Treball

L'article parla de les inspeccions d'ofici i dona resposta a preguntes com 'Què pot portar l'administració a iniciar una Inspecció de Treball?' o 'Quines són les coses que hem de tenir en compte?'

Habitualment, les inspeccions de treball amoïnen a les entitats, bàsicament pel desconeixement del que es poden trobar davant aquesta situació. Al final, una inspecció de treball no deixa de ser un procediment ordinari de control promogut pel [Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social](#) al qual es pot veure afectada qualsevol entitat que tingui personal contractat o en disposició de ser-ho.

Aquest procediment es pot iniciar de dues formes. O bé per **denúncia** expressa d'alguna persona, o bé d'**ofici** per part de la pròpia administració.

La temporalitat dels contractes

Aquest és un dels principals motius de moltes de les **inspeccions laborals** que es duen a terme. L'administració aposta pel contracte indefinit com a forma que han de tenir les relacions entre personal treballador i entitats, considerant que els **contractes temporals** només es poden utilitzar quan la seva motivació estigui **perfectament justificada**.

[L'article 15.1 de l'Estatut dels Treballadors](#) recull tres tipus de contracte temporal: el contracte per una obra o servei determinat, el contracte eventual i el contracte d'interinitat, als quals s'afegeixen els contractes formatius i en pràctiques.

Pel que fa als **contractes** per a la realització d'una **obra o servei determinat**, s'ha de tenir en compte que aquesta haurà d'estar perfectament delimitada i que haurà de tenir autonomia i substantivitat respecte a l'activitat habitual de l'entitat. És a dir, aquest contracte no és l'adequat per realitzar tasques que formen part dels projectes o les activitats habituals de les entitats.

Per aquells contractes celebrats abans del dia 18 de juny de 2010, la seva durada màxima vindrà definida per la **durada de l'obra o servei** que el va motivar. En el cas d'haver-se celebrat amb posterioritat, la durada màxima queda establerta en 3 anys, ampliat a 12 mesos per conveni col·lectiu. Aquest termini màxim no eximeix del fet que l'obra o servei estigui perfectament delimitada.

El **contracte eventual** podrà tenir una durada màxima de sis mesos, prorrogable una única vegada fins a un màxim de 12 mesos. És important recordar la concatenació de contractes definida a [l'article 15.5 de l'Estatut dels Treballadors](#), que considera que hi ha **concatenació** o encadenament de contractes quan 'un treballador hagués estat contractat per la mateixa empresa o grup d'empreses durant 24 mesos en un període de 30, mitjançant 2 o més contractes temporals'. En aquesta concatenació no es tindran en compte els contractes d'interinitat, formatius o en pràctiques.

Pel que fa al **contracte d'interinitat**, la seva durada màxima vindrà definida per la naturalesa de la seva realització, i no podrà superar en cap cas la finalització del fet que el va motivar.

Les **sancions** per no acomplir la normativa es definiran en funció de la gravetat de la falta i poden incloure tant la modificació de determinats tipus de contracte com econòmiques.

Prevenió de Riscos Laborals

Tota empresa, entitat o fundació, encara que sigui sense afany de lucre, que tingui contractat personal ha d'acomplir amb la [Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals](#). Això es tradueix a efectes pràctics a que s'ha de contractar un Servei de PRL o assumir aquestes obligacions d'alguna manera i acomplir amb el següent:

- **Pla de Prevenció** (Especialitats Seguretat + Higiene + Ergonomia + Vigilància de la Salut).
- **Avaluació de riscos** dels llocs de treball + avaluació de riscos local.
- **Informació i formació** als treballadors i treballadores en matèria de PRL.
- **Vigilància de la Salut** (oferiment inicial de reconeixements mèdics).
- **Pla d'emergència**.

L'incompliment de tots o algun d'aquests punts pot comportar sancions econòmiques imposades per la Inspecció de Treball que van de **400** fins a **800.000 euros**, segons la gravetat de l'incompliment.

Registre horari

Ja hem parlat en diverses ocasions del registre horari i l'obligatorietat que totes les entitats amb personal contractat tenen d'acomplir amb el mateix. No ens estendrem en aquest aspecte que es pot consultar a l'article [Com afecta la nova llei de registre horari a les entitats?](#), però recordarem que no complir amb aquesta obligació pot ocasionar sancions que van dels **625€** als **6.250€**.

Acompliment de la quota reservada a persones amb discapacitat

El [Reial Decret Legislatiu 1/2013](#) pel que s'aprova la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i la seva inclusió social, estableix a l'article 42 que les empreses i entitats amb més de **50 treballadors o treballadores** de mitjana han de reservar el **2%** de la seva plantilla a **persones amb discapacitat**.

En primer lloc, s'ha de saber com calcular aquesta plantilla mitjana, i com aquest aspecte es troba definit al [Reial Decret 364/2005](#) on s'estableix que s'agafarà com a període de referència els dotze mesos anteriors. Les persones fixes o amb contractes temporals superiors a un any es computaran com 1 i pel personal amb contractes temporals inferiors a un any es computarà per 1 cada 200 dies de treball, sense tenir en compte la seva jornada.

Sobre el resultat total s'aplicarà el 2%, i aquest serà el número de persones discapacitades que s'han de tenir a la plantilla, arrodonint la quantitat sempre a la baixa. En cas de **no complir** amb aquesta obligatorietat es poden realitzar tres tipus de mesures alternatives:

- **Contracte mercantil** amb un Centre Especial d'Ocupació o una persona treballadora autònoma amb discapacitat.
- **Donació** d'accions de patrocini pel desenvolupament d'activitats d'inserció laboral de persones amb discapacitat en una quantitat equivalent al 1,5 de l'IPREM per persona deixada de contractar (9.681,05€ per persona).
- La constitució d'un **Enclavament Laboral** prèvia subscripció d'un contracte amb un Centre Especial d'Ocupació.

Les sancions per no complir aquesta normativa van dels 301€ als 6.000€ per les faltes lleus, o entre els **600.000€** i el **milió d'euros** per les més greus.

Font: Xarxanet – Suport Tercer Sector