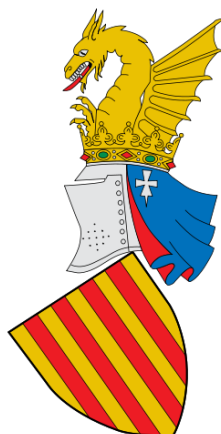


COMUNIDAD VALENCIANA



COMISIÓN OPERATIVA AUTONÓMICA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

PROGRAMACIÓN TERRITORIAL DE OBJETIVOS PARA EL AÑO 2019

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN: CONFIGURACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL PROGRAMA.

II. MATERIAS.

1.- MATERIA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.1.- CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.-

1.1.1 CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN.

- 1.1.1.1. Condiciones materiales de seguridad (NH0014)
- 1.1.1.2. Obligaciones Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector.

1.1.2. CAMPAÑAS EN OTROS SECTORES O SUBSECTORES.

- 1.1.2.1. Campaña de buques "SEGUMAR"
- 1.1.2.2. Campaña "INSPECMAR"
- 1.1.2.3. Campaña Riesgos musculoesqueléticos
- 1.1.2.4. Campaña de sílice cristalina
- 1.1.2.5. Campaña de riesgo psicosociales
- 1.1.2.6. Campaña de control de Riesgo Biológico
- 1.1.2.7. Campaña de control de los riesgos asociados a la actividad agraria
- 1.1.2.8. Campaña de control de maquinaria y equipos de trabajo en el sector agrario.
- 1.1.2.9. Campaña sobre condiciones de trabajo de menores
- 1.1.2.10. Campaña de asistencia técnica apertura centros trabajo.
- 1.1.2.11. Campaña en otros sectores.

1.1.3. CAMPAÑA EUROPEA

1.2. - GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN.-

1.2.1. SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS, PROPIOS ,MANCOMUNADOS Y ENTIDADES AUDITORAS.

- 1.2.1.1. Servicios de Prevención Ajenos
- 1.2.1.2. Servicios de Prevención Propios
- 1.2.1.3. Entidades auditoras.

1.2.2. EMPRESAS DE MAYOR SINIESTRALIDAD.

1.2.3. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES Y CONTROL DE CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN CADENAS DE SUBCONTRATACIÓN

1.2.4. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN.

1.2.5. OTROS PROGRAMAS.

- 1.2.5.1. Riesgos de seguridad vial
- 1.2.5.2. Otros programas de gestión de la prevención.
- 1.2.5.3. Prevención de riesgos laborales con enfoque de género
- 1.2.5.4. Condiciones de seguridad y salud en la contratación temporal
- 1.2.5.5. Bonus AT/ET

1.3.- INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES LABORALES.-

1.3.1. INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES Y MORTALES.

1.3.2. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO LEVES.

1.3.3. CUMPLIMENTACIÓN DE PARTES

1.4.- INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.-

1.5.- OTRAS NO PROGRAMADAS DE LA MATERIA.-

2.- ÁREA DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

2.1.- CONTRATACIÓN.-

2.1.1. CONTRATOS TEMPORALES Y A TIEMPO PARCIAL

- 2.1.1.1. Fraudes en la contratación.
- 2.1.1.2. Contratos formativos
- 2.1.1.3. Control de la contratación a tiempo parcial.

2.1.2. SUBCONTRATACIÓN Y CESIÓN ILEGAL.

- 2.1.2.1. Subcontratación y cesión ilegal en construcción
- 2.1.2.2. % Trabajadores fijos en construcción
- 2.1.2.3. Subcontratación y cesión ilegal en otros sectores

2.1.3. INTERMEDIACIÓN LABORAL.

- 2.1.3.1. Agencias privadas de colocación
- 2.1.3.2. Empresas de Trabajo Temporal

2.1.4. INTEGRACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

2.2.- CONDICIONES DE TRABAJO.-

2.2.1. TIEMPO DE TRABAJO

2.2.2. EXPEDIENTES DE PLAZO

2.2.3. CONDICIONES DISCRIMINATORIAS POR RAZONES DISTINTAS DE GÉNERO.

- 2.2.3.1. Discriminaciones distintas al sexo.
- 2.2.3.2. Condiciones discriminatorias de emigrantes.

2.2.4. SALARIOS

- 2.2.4.1. Control de condiciones salariales

2.2.5. OTROS PROGRAMAS

- 2.2.5.1. Otras campañas condiciones de trabajo
- 2.2.5.2. Condiciones de trabajo en el sector de la hostelería

2.3. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.-

- 2.3.1. DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO.
- 2.3.2. DISCRIMINACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL (INGRESOS, SALARIOS).
- 2.3.3. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
- 2.3.4. MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD.
 - 2.3.4.1. Control de medidas y planes de igualdad.
- 2.3.5. DERECHOS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.
- 2.3.6. DISCRIMINACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

2.4. AYUDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO AJENAS A LA SEGURIDAD SOCIAL .-

- 2.4.1.1 AYUDAS AL FOMENTO DE EMPLEO AJENAS A LA SEGURIDAD SOCIAL
- 2.4.1.2. CONTROL DE LAS AYUDAS Y SUBVENCIONES CONCEDIDAS POR LAS CC.AA. EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO.

2.5. OTRAS NO PROGRAMADAS DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

3.- ÁREA DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1 INSCRIPCIÓN, AFILIACIÓN Y ALTA.-

3.1.1. Inscripción, afiliación y alta.

- 3.1.1.1. Encuadramientos indebidos. TGSS
- 3.1.1.2. Encuadramientos, cotización y recaudación ISM
- 3.1.1.3. FOGASA, falta de alta y cotización
- 3.1.1.4. Encuadramientos indebidos ITSS
- 3.1.1.5. Control de empleo aflorado.

3.2 COTIZACIÓN

3.2.1. DIFERENCIAS DE COTIZACIÓN

- 3.2.1.1 Diferencias cotización GREM, DIFER,
- 3.2.1.2 Diferencias de cotización SLD/CRA
- 3.2.1.3 Actuaciones conjuntas ITSS-AEAT

- 3.2.1.4. Control epígrafes AT·EP en empresas supraautonómicas
- 3.2.1.5. Actuaciones supraautonómicas en Seguridad Social delegados Dirección especial.
- 3.2.1.6. Ordenes de servicio equivalentes.

3.2.2. BONIFICACIONES DE CONTRATOS

- 3.2.2.1 Control de bonificaciones

3.2.3. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

- 3.2.3.1 Formación Profesional para el empleo SEPE
- 3.2.3.2. Formación Profesional para el empleo ITSS

3.3 RECAUDACIÓN

3.3.1. DERIVACIÓN DE RESPONSABILIDAD.

- 3.3.1.1. Derivación de responsabilidad SS General
- 3.3.1.2. Derivación de responsabilidad SS Administradores
- 3.3.1.3. Derivación de responsabilidad ITSS
- 3.3.1.4. Ordenes de servicio equivalentes.

3.4 PRESTACIONES

3.4.1. PRESTACIÓN Y SUBSIDIO POR DESEMPLEO (SPEE)

3.4.2. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

- 3.4.2.1. Compatibilización prestaciones SS-INSS
- 3.4.2.2. Prestaciones SS-ISM
- 3.4.2.3. Actuaciones por incumplimientos documentales -INSS

3.4.3. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. ALTAS FICTICIAS E INCREMENTO BASES INJUSTIFICADO

3.5 OTRAS ACTUACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.-

3.5.1. OTRAS ACTUACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

- 3.5.1.1. Empresas insolventes con actividad
- 3.5.1.2. Empresas ficticias. ITSS
- 3.5.1.3. Otras actuaciones Seguridad Social
- 3.5.1.4. Empresas ficticias TGSS
- 3.5.1.5. Empresas que no transmiten CRA.

3.5.2. MUTUAS ACCIDENTES Y EMPRESAS COLABORADORAS

4.- ÁREA DE ECONOMÍA IRREGULAR Y TRABAJO DE EXTRANJEROS

4.1 ECONOMÍA IRREGULAR Y TRABAJO DE EXTRANJEROS.

- 4.1.1. AGRICULTURA.
- 4.1.2. INDUSTRIA.
- 4.1.3. CONSTRUCCIÓN.
- 4.1.4. COMERCIO.
- 4.1.5. HOSTELERÍA.
- 4.1.6. TRANSPORTE.
- 4.1.7. HOGAR.
- 4.1.8. SERVICIOS.
- 4.1.9. PLANIFICACIÓN INTERSECTORIAL

4.2. OTRAS NO PROGRAMADAS DE ECONOMÍA IRREGULAR Y TRABAJO DE EXTRANJEROS

5. OTRAS ACTUACIONES

PROGRAMACIÓN TERRITORIAL DE OBJETIVOS PARA EL AÑO 2019

I. INTRODUCCIÓN: CONFIGURACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL PROGRAMA.

Conforme al Convenio de Colaboración suscrito el pasado 5 de abril de 2018 entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Generalitat Valenciana, para el desarrollo efectivo de la cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión Operativa Autónoma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Valenciana cuenta entre sus funciones la aprobación anual del Programa Territorial de Objetivos para la acción inspectora correspondiente a la Comunidad Valenciana, que tendrá carácter integrado de las materias de titularidad autonómica, supraautonómica y estatal. Asimismo, le corresponde la integración en el mencionado Programa Territorial de los objetivos generales en materias de competencia estatal y de ámbito supraautonómico, en la medida en que el desarrollo y ejecución de la correspondiente acción inspectora haya de efectuarse en la Comunidad Valenciana. A tal efecto, la Comisión conocerá previamente la programación de la Dirección Especial de Inspección en cuanto afecte a la Comunidad Valenciana, conocimiento que, hasta la fecha, no se ha producido, por lo que presente programación tiene carácter de propuesta provisional y podrá ser modificada en la medida en que sea necesaria su adaptación, a la vista de la programación que haga dicha Dirección Especial. La Comisión tiene atribuida también la integración de los planes y programas de acción Inspectora en materias en que la Comunidad Autónoma Valenciana disponga de competencia legislativa plena.

Desde la concepción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en lo sucesivo ITSS) como un **Sistema Integrado**, cuyas competencias se extienden a las distintas materias que contempla el ordenamiento jurídico en el ámbito laboral y de Seguridad Social, este programa territorial de objetivos se dota de contenido con las aportaciones de las Administraciones Públicas competentes, previa consulta a los interlocutores sociales en sus respectivos ámbitos, aplicando así lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley 23/2015 Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en el que se dispone que la Administración General del Estado y la de la Comunidad Autónoma organizarán el ejercicio de las actuaciones inspectoras con sujeción a los principios de eficacia y calidad en la prestación del servicio, concepción única e integral del sistema, unidad de función y de actuación inspectora y demás establecidos en el artículo 2 de la propia ley, y desarrollarán el principio de cooperación a través de los órganos e instrumentos previstos en la misma y en los acuerdos o convenios suscritos entre las Administraciones competentes.

En este contexto, el procedimiento de elaboración de la presente programación ha tenido el siguiente itinerario:

- Se ha partido de las propuestas realizadas por los Jefes de las tres inspecciones provinciales de la Comunidad Valenciana, sobre la base de su situación provincial y teniendo en cuenta las sugerencias formuladas por los responsables de las Unidades especializadas, los propios inspectores y los resultados alcanzados en ejercicios anteriores.
- Por la Dirección Territorial de la ITSS en la Comunidad Valenciana se han introducido las pautas y orientaciones facilitadas por la Dirección General de la ITSS para orientar la propuesta de objetivos de actividad para el año 2019 en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, así como se ha tenido muy en cuenta el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, procediendo a la normalización y adecuación de las propuestas iniciales, y el Plan Operativo de la ITSS. Asimismo, se han incorporado las actuaciones necesarias para atender a las campañas propuestas por la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma Valenciana.
- Se han contemplado los contenidos de los Convenios suscritos con la Tesorería General de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y el Servicio Público de Empleo Estatal, así como los acuerdos con otros Ministerios y los adoptados en el seno del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo.
- Se ha dado traslado de esta programación a los interlocutores sociales, a los oportunos efectos de consulta, en el seno del Consejo Tripartito para el desarrollo de las relaciones laborales y la negociación colectiva de la Comunidad Valenciana.
- La programación ha sido objeto de aprobación por la Comisión Operativa de la ITSS en la Comunidad Valenciana, en reunión celebrada el pasado día 28 de noviembre de 2018, para pasar a formar parte, posteriormente, del Plan Integrado de Actuación de la ITSS.

La programación se elabora bajo los aludidos principios de actuación omnicompreensiva e integral y ateniéndose a la necesaria especialización material que la realidad impone, contemplando una actuación inspectora planificada que se distribuye, para una mayor eficacia y eficiencia en la gestión, en **cuatro grandes grupos de materias**:

1. Prevención de riesgos laborales.
2. Empleo y relaciones laborales.
3. Seguridad Social.
4. Economía irregular y trabajo de extranjeros.

Los objetivos se miden en “**órdenes de servicio**” planificadas en cada uno de los **programas** que integran las **áreas** en las que se divide cada **materia**; dicha asignación de órdenes de servicio expresadas cuantitativamente se fundamenta en la calificación del asunto principal, sin perjuicio de la variedad de actuaciones que pueda comportar la labor inspectora en cada orden de servicio. De cada programa penden las distintas actuaciones o campañas. Dicha organización permite un seguimiento y explotación informativa y estadística del nivel y evolución en el cumplimiento de los objetivos establecidos y de los resultados alcanzados.

En este sentido, el Real Decreto 928/1998 establece como forma de iniciación de la actividad previa de comprobación la “orden de servicio” que se expedirá “en aplicación de los planes, programas y directrices sobre actuación de la Inspección” (artículo 9.1.b). Dicha orden de servicio viene regulada expresamente en el artículo 23 del Real Decreto 138/2000.

La presente programación se enmarca en las diferentes formas de actuación inspectora determinadas por el artículo 20 de la Ley 23/2015, Ordenadora de la ITSS, y el artículo 22 del RD 138/2000, **adquiriendo así la planificación un papel protagonista en la consecución de una gestión eficaz y eficiente de la ITSS.**

En atención a lo expuesto, y con pleno respeto a los principios relativos a la unidad de acto, especialización e integración, diversidad en las formas de actuación inspectora y en las formas de iniciación de la actividad previa de investigación, en la presente programación se cuantifica para las diferentes actuaciones y programas el número de órdenes de servicio que han de expedirse en aplicación de la actividad planificada, considerando la cuantificación de la actividad no planificada a título orientativo.

La actividad total, planificada y no programada se formula en atención a la previsión de recursos disponibles (plantilla de inspectores y subinspectores) que pueden verse alterados en el transcurso del año 2019, afectando dicha alteración a la cuantificación definitiva de los objetivos. Además, la Planificación, entendida como un instrumento para una actuación eficaz y no como un fin en sí misma, ha de entenderse dinámica y flexible, de forma que los objetivos definidos, las campañas y su metodología son susceptibles de adaptación en función de las realidades detectadas. Las materias se cuantifican y definen de manera genérica, de forma que en el transcurso del año se pueden concretar y reorientar en función de las necesidades derivadas de la realidad social observada o de las aportaciones realizadas por los interlocutores sociales.

Por último, esta Planificación responde a las necesidades derivadas de la actual situación social y económica, por lo que deben tenerse en cuenta varios principios que la inspiran:

1. Poner especial cuidado en la vigilancia y control en el ámbito de las relaciones laborales y el empleo consecuencia de la situación económico-social que condiciona el mercado de trabajo (contratación, condiciones de trabajo, igualdad, etc.).
2. El **Plan de lucha contra el fraude**, como medida integradora, fija mecanismos de colaboración estable entre la Inspección de Trabajo y el Servicio Público de Empleo Estatal, el Fondo de Garantía Salarial, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y la Tesorería General de la Seguridad Social. Pero, además y junto a ello, esta colaboración, que ya existe en otras materias como la prevención de riesgos laborales, se ha extendido a la lucha contra el empleo irregular a través a la Agencia Estatal de Administración Tributaria, de las Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado, del Consejo General del Notariado, de la Fiscalía General del Estado y del Consejo General del Poder Judicial.
3. El verdadero eje sobre el que gravita actualmente la planificación de la actividad de la ITSS es el **Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020**, que contribuye a la consecución de diversos objetivos de desarrollo sostenible y 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.

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

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.

Este Plan se construye alrededor de cuatro orientaciones políticas básicas:

- Da 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. *El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020 es válido y seguirá vigente, pero va a ser de inmediato reorientado con este Plan Director, para que responda plenamente a las prioridades de actuación que debe tener la Inspección de Trabajo durante el resto de esta legislatura.*
- 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. Con todos ellos se quiere consensuar las distintas medidas planteadas.

- 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 han puesto en marcha en agosto de este año**: un plan de lucha contra el fraude en la contratación temporal y otro contra los abusos en la contratación a tiempo parcial. En su diseño y ejecución se han tenido muy en cuenta otros planes similares que han tenido buenos resultados, tales como los puestos en práctica por los Gobiernos de las islas Baleares y de las Islas Canarias.
- Es 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**. No debemos olvidar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, conmina a los poderes públicos a la aplicación transversal de la perspectiva de género de modo efectivo en su actividad ordinaria (artículo 15), no pudiendo ser la Inspección de Trabajo ajena a este mandato.

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.

Por último, el Plan prevé la necesidad de impulsar medidas normativas enmarcadas en el necesario diálogo político en el Parlamento y dialogo social con empresarios y sindicatos, al igual que las medidas oportunas para su seguimiento y evaluación.

II. MATERIAS

1.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La cuantificación de los objetivos fijados en órdenes de servicio para la investigación de accidentes de trabajo mortales y graves, así como para la investigación de las enfermedades profesionales ha de entenderse estimativa, en cuanto podrá verse alterada en función de la evolución de la siniestralidad, siendo tal investigación e informe reglamentariamente exigibles, con independencia del número en que se produzcan tales siniestros laborales.

Se han tenido en cuenta los criterios de orientación para la planificación de objetivos marcados por la Dirección General de la ITSS, y más concretamente la inclusión de las siguientes actuaciones programadas:

- Condiciones de seguridad en la construcción: condiciones materiales de seguridad, obligaciones de la Ley 32/2006.
- Campañas de buques “Segumar” e “Inspeymar”.
- Campañas en otros sectores.
- Campañas europeas.
- Riesgos muscoesqueléticos:
 - Riesgos musculo-esqueléticos (recogida, tratamiento y eliminación de residuos, asistencia en establecimientos residenciales de la tercera edad, almacenamiento y actividades anexas al transporte, camareras de piso).
- Servicios de prevención ajenos, propios, mancomunados y entidades auditoras.
- Empresas de mayor siniestralidad.
- Coordinación de actividades.
- Integración de la prevención.
- Otros programas: Seguridad Vial, prevención de riesgos laborales con enfoque de género, condiciones de seguridad y salud en la contratación temporal, etc.
- Investigación de accidentes laborales y de enfermedades profesionales.

1. Prevención de Riesgos Laborales			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
11.896	3.250	1.679	6.967

Esta materia representa el **21,97 %** de la actividad prevista.

1.1 CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Sin perjuicio de las actas de infracción con propuesta de sanción, el fin de estas actuaciones, desde el prisma cualitativo, consiste en que se adopten por parte de los sujetos responsables las medidas de prevención y

protección oportunas; de ahí la importancia que tendrá para la valoración de tales expedientes, el seguimiento del cumplimiento de los requerimientos practicados en la primera visita, mediante la segunda visita al lugar de trabajo.

1.1. Condiciones de seguridad en el trabajo			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
5.641	1.416	726	3.499

1.1.1. CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN.

Las fuentes de la planificación serán, como en ejercicios anteriores, las comunicaciones de apertura, las licencias municipales, los visados de colegios profesionales, etc. y cualesquiera otras que puedan derivar de la Administración laboral.

A este programa se adscribirán dos actuaciones específicas: la destinada a las condiciones materiales de seguridad y la conducente a la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones reguladas en la Ley 32/2006, por la que se limita la subcontratación en dicho sector de actividad, sin perjuicio del principio general de verificar la inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas de cualquier contratista o subcontratista objeto de visita.

1.1.1. Condiciones de seguridad en la Construcción			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
2.473	779	244	1.450

1.1.1.1. Condiciones materiales de seguridad.

Como instrumento de trabajo se cuenta con un protocolo de actuación que facilita una comprobación ordenada y sistemática de cualquier fase de la obra: actuaciones preparatorias, acondicionamiento del terreno, cimentación y saneamiento, estructuras y forjados, protecciones colectivas, equipos para la elevación de cargas, cerramientos y cubiertas, medios auxiliares, instalaciones y almacenes, trabajos de revestimiento y acabado, pavimentación y urbanización, instalaciones complementarias y de mantenimiento, e instalaciones al servicio de los trabajadores.

Por otra parte también están disponibles protocolos frente a riesgos específicos o trabajos con especial peligrosidad como los andamios colgados móviles, trabajos verticales, zanjas y vaciados.

1.1.1.1. Condiciones materiales de seguridad			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
2.095	689	206	1.200

1.1.1.2. Obligaciones de la Ley 32/2006

La Orden de 27 de junio de 2008 de la Consellería d'Economia, Hisenda i Ocupació creó y reguló el Registro de Empresas Acreditadas como contratistas y subcontratistas del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana. Dicho registro sirve de cauce para dar cumplimiento a una de las obligaciones más importantes de la Ley 32/2006 desarrollada por el RD 1109/2007. Sobre la base del consolidado funcionamiento de este Registro, se planificará la acción con la finalidad de evitar el incumplimiento de la debida acreditación ante el Registro, así como la falta de correspondencia entre lo declarado y el tráfico real de la empresa registrada.

1.1.1.2. Obligaciones de la Ley 32/2006			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
378	90	38	250

1.1.2. CONDICIONES DE TRABAJO EN OTROS SECTORES O SUBSECTORES.

Para la presente programación de 2019 se incrementan las actuaciones inspectoras en este epígrafe, por la necesidad de planificar acciones concretas para riesgos específicos que se dan en otras actividades empresariales. Así, a este programa se adscriben 4 acciones específicas, propuestas a nivel nacional y por la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de la Comunidad Autónoma, dotadas todas ellas de un carácter preponderantemente cualitativo:

1.1.2. Campañas en otros sectores o subsectores			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
3.168	637	482	2.049

Se desarrollan a continuación individualmente:

1.1.2.1. Campaña de buques "SEGUMAR".

Esta campaña tiene como objetivo comprobar la correcta aplicación del RD 1216/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca. Las inspecciones se realizarán por un equipo integrado por un Inspector de Buques, un Médico del ISM y un Inspector de Trabajo, de acuerdo con el protocolo y guía de comprobación que se incorpora a las Instrucciones de esta Campaña de ámbito nacional.

1.1.2.1. Campaña de buques "SEGUMAR"			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
35	12	14	9

1.1.2.2. Campaña INSPECMAR.

Esta materia ha sido afectada por la entrada en vigor del Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo (CTM 2006), y por el RD 357/2015, sobre cumplimiento y control de la aplicación del CTM. El número de inspecciones vendrá determinado por las solicitudes de renovación de certificados que los armadores soliciten a la Dirección General de la Marina Mercante. Las inspecciones se realizarán por un equipo integrado por un Inspector de Buques, un Médico del ISM y un Inspector de Trabajo, de acuerdo con el protocolo y guía de comprobación que se incorpora a las Instrucciones de esta Campaña de ámbito nacional.

1.1.2.2. Campaña de INSPECMAR			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
5	5	0	0

1.1.2.3. Campaña riesgos musculoesqueléticos

Se trata de una campaña que tiene su origen en la proposición no de Ley aprobada por la Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso de los Diputados, en sesión del día 23 de marzo de 2011, para la adopción de un plan de acción que permita reducir los trastornos musculoesqueléticos derivados del trabajo, en la que se insta a promover una campaña planificada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para efectuar la vigilancia y el control del cumplimiento por parte de las empresas de la normativa aplicable a este tipo de riesgos. Dicha campaña, durante el año 2019, siguiendo los criterios de la Dirección General de la ITSS, se va a desarrollar en los sectores de recogida, tratamiento y eliminación de residuos, asistencia en establecimientos residenciales de la tercera edad y, principalmente, camareras de piso en hoteles.

En esta acción, las Jefaturas de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social planificarán el número de órdenes de servicio que se indican, en atención a los subsectores económicos referidos, en función de las características sociales y económicas presentes en cada provincia. Además de los sectores anteriormente detallados, **se prestará especial atención al trabajo de manipulado y envasado de cítricos, como consecuencia de la importancia económica y laboral de este sector en la Comunidad Valenciana** y del tipo de trabajo a desarrollar por los trabajadores y trabajadoras implicados.

1.1.2.3 Riesgos musculoesqueléticos			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
70	20	10	40

1.1.2.3.1. Riesgos musculoesqueléticos camareras de piso:

1.1.2.3.1 Riesgos muscoesqueléticos: camareras de piso			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
60	25	15	20

1.1.2.4 CAMPAÑA SILICE CRISTALINA

Siguiendo las orientaciones de la Dirección General de la ITSS, deberán llevarse a cabo visitas en aquellas empresas que no hayan sido objeto de visita en campañas anteriores o bien reiterando las mismas, a efectos de verificar el correcto cumplimiento de los requerimientos efectuados en visita anterior.

1.1.2.4 Campaña de sílice cristalina			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
25	15	5	5

1.1.2.5 CAMPAÑA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En 2019 se programarán actuaciones en los sectores de actividad considerados como prioritarios en los criterios para orientar la propuesta de objetivos de actividad remitidos por la Dirección General de la ITSS (transporte terrestre, actividades sanitarias, financieras y de seguros, camareras de pisos).

1.1.2.5 Campaña de riesgos psicosociales			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
70	20	10	40

1.1.2.6 CAMPAÑA DE CONTROL RIESGO BIOLÓGICO

Se extenderán las actuaciones tanto al sector sanitario público y concertado como al sector privado.

1.1.2.6 Campaña control riesgo biológico			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
18	5	3	10

1.1.2.7 CAMPAÑA CONTROL DE LOS RIESGOS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD AGRARIA

Se centrarán las actuaciones de forma especial en las actividades agrícolas de temporada (vendimia, recolección de frutas y hortalizas), con especial atención en las condiciones de alojamiento y bienestar.

1.1.2.7 Campaña control riesgos actividad agraria			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
160	10	70	80

1.1.2.8 CAMPAÑA DE CONTROL DE MAQUINAS Y EQUIPOS EN EL SECTOR AGRARIO.

Se seguirá la **Instrucción 2/2016**, sobre actuaciones de la ITSS en el sector agrario, en materia de máquinas y equipos de trabajo.

1.1.2.8 Campaña de control de maquinas y equipos en el sector agrario.			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
40	5	15	20

1.1.2.9 CAMPAÑA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DE MENORES

Se prestará especial atención a las actuaciones que se realicen en el sector manufacturero, siguiendo las pautas de la **Instrucción 4/2015**, sobre condiciones de trabajo de los menores.

1.1.2.9 Campaña sobre condiciones de trabajo de menores			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
55	20	10	25

1.1.2.10 CAMPAÑA DE ASISTENCIA TÉCNICA CON OCASIÓN DE APERTURA DE NUEVOS CENTROS DE TRABAJO.

Se mantendrán en el año 2019 las dos subcampañas de años anteriores, con la primera fase referida a la comunicación realizada por los Jefes de Inspección a las empresas sobre las obligaciones preventivas, y la segunda fase, en la que se realizará un control posterior del cumplimiento, previa selección de las mismas.

1.1.2.10 Campaña asistencia técnica apertura nuevos centros trabajo			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.900	300	100	1.500

1.1.2.10.1 Campaña 1ª comunicación asistencia técnica apertura nuevos centros trabajo			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1675	200	75	1.400

1.1.2.10.2 Campaña asistencia técnica apertura nuevos centros trabajo			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
225	100	25	100

1.1.2.11 CAMPAÑAS EN OTROS SECTORES.

El contenido será el que se acuerde con la Autoridad Laboral de la Comunidad Valenciana.

1.1.2.11 Campañas en otros sectores			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
730	200	230	300

1.1.3.1 CAMPAÑA EUROPEA

El Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo no ha programado para el año 2019 ninguna campaña europea de actuación inspectora.

1.1.2.9 Campaña Europea			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
0	0	0	0

1.2.- GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN.

Durante el año 2010 se implementó una importante reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención, introducida por el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, así como su desarrollo, mediante la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

En la programación para el año 2019 debe tomarse en especial consideración los actuales ratios de recursos humanos y materiales con que deben contar los Servicios de Prevención, así como el contenido de las memorias anuales de los Servicios.

Para la comprobación de las condiciones de trabajo se toman en consideración, con carácter general, los instrumentos de gestión preventiva de la empresa: plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación preventiva, formación e información preventivas, planes de emergencia y evacuación, etc. que, con el sentido de la prevención global, se deben abordar en el área de condiciones de trabajo. De ahí que para esta área de gestión de la prevención sólo se establezca una planificación muy específica con tres grandes destinatarios: entidades especializadas, coordinación de actividades fuera del sector de la construcción y la obligación de integración de la prevención.

1.2 Gestión de la prevención			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
2.266	507	270	1.489

1.2.1. SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS, PROPIOS Y ENTIDADES AUDITORAS.

Las actuales disposiciones del Reglamento de los Servicios de Prevención y de la Orden de desarrollo, introducidas en el año 2010, así como la experiencia acumulada en años anteriores ponen de manifiesto diversas deficiencias que fundamentan el mantenimiento de esta acción.

Así ha de prestarse especial atención a la suficiencia del contenido del concierto preventivo, en aras a evitar que no se cubran determinadas actividades preventivas que son inexcusables, como, por ejemplo, las mediciones en la disciplina de higiene industrial. También es un objetivo la adecuada formación al inicio de la relación laboral, especialmente en caso de contratos temporales, evitando su financiación indebida a través de la formación

profesional continua. Por otra parte, serán objeto de tratamiento las situaciones de incompatibilidad, especialmente las basadas en la relación de clientela múltiple con un interés económico común. Por último, conviene mencionar otros aspectos relacionados con la suficiencia y mantenimiento de los medios humanos y materiales necesarios para llevar a cabo su labor, tanto en los SPA, como en los SPM, los SPP o las Auditoras.

1.2.1. SPA, SPP, Auditoras			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
172	28	7	137
1.2.1.1. Servicios de Prevención Ajenos			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
141	18	3	120
1.2.1.2. Servicios de Prevención Propios			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
27	7	4	16
1.2.1.3. Entidades Auditoras			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
4	3	0	1

1.2.2. EMPRESAS DE MAYOR SINIESTRALIDAD.

Esta materia se encomienda fundamentalmente al Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien la llevará a cabo a través de sus Técnicos Habilitados quienes, de conformidad con su reglamentación, pondrán en conocimiento de la ITSS las anomalías e infracciones detectadas.

1.2.2 Empresas de mayor siniestralidad			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
11	0	6	5

1.2.3. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES.

Como se ha puesto de manifiesto en programas anteriores, resulta patente, por la experiencia de la actuación inspectora, la dificultad en el cumplimiento de las obligaciones de coordinación en materia de prevención de riesgos laborales cuando concurren varias empresas en un centro de trabajo. Este hecho justifica el mantenimiento de esta acción que, en muchos casos, continúa siendo el punto débil en materia de prevención de riesgos laborales.

1.2.3. Coordinación de actividades			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
365	78	35	252

1.2.4. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN.

Las reformas introducidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención en el año 2004 hacen un mayor hincapié en el principio de integración de la prevención, al contemplar como modalidades organizativas **prioritarias** las que se realizan con medios propios de la empresa.

1.2.4. Integración de la prevención			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.539	323	193	1.023

1.2.5. OTROS PROGRAMAS.

Se integran aquí las siguientes actuaciones específicas: riesgos de Seguridad Vial, otros programas de gestión de la prevención, prevención de riesgos laborales con enfoque de género, condiciones de seguridad y salud en la contratación temporal y bonus AT/EP.

1.2.5. Otros programas			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
179	78	29	72

1.2.5.1 RIESGOS DE SEGURIDAD VIAL

En cumplimiento de lo previsto en la proposición no de Ley sobre prevención laboral y seguridad vial aprobada el 15 de febrero de 2011 en la Comisión no permanente sobre seguridad vial y prevención de accidentes de tráfico, se considera necesario continuar en 2019 las actividades desarrolladas en años anteriores, en relación con los riesgos derivados del tráfico vial que sufren los trabajadores en misión durante la jornada de trabajo. Se tendrá en cuenta todo lo previsto en la **Instrucción 9/2010** de la Autoridad Central de la ITSS sobre actuaciones inspectoras en esta materia.

1.2.5.1 Riesgos de Seguridad Vial			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
80	25	15	40

1.2.5.2. OTROS PROGRAMAS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Se incluirán los que se acuerden con la Autoridad Laboral de la Comunidad Valenciana.

1.2.5.2 Otros programas de gestión de la prevención			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
0	0	0	0

1.2.5.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

Conforme a los criterios impartidos por la Dirección general de la ITSS, la programación de inspecciones se llevará a cabo teniendo en cuenta lo previsto en la **Instrucción 3/2011**, sobre actuaciones de la ITSS en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y se prestará atención especial a los supuestos de reingreso de la mujer tras los periodos de baja por maternidad y lactancia.

1.2.5.3 Riesgos laborales enfoque de genero			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
44	28	4	12

1.2.5.4 CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN CONTRATACIÓN TEMPORAL

Esta campaña tiene por finalidad comprobar las condiciones de seguridad y salud de trabajadores con contratos de duración determinada. Se prestará especial atención a los sectores de actividad con elevada siniestralidad, excluido el de construcción, que tiene campaña específica.

1.2.5.4			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
35	20	5	10

1.2.5.5 BONUS AT/EP

Esta campaña tiene por finalidad verificar el cumplimiento por parte de las empresas beneficiarias de incentivos consistentes en reducciones de las cotizaciones por AT/EP de los requisitos reglamentariamente establecidos al respecto. La cifra programada es estimativa. Las actuaciones vendrán determinadas por las solicitudes de informe realizadas por la Dirección General de Ordenación Normativa de la Seguridad Social.

1.2.5.5.			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
20	5	5	10

1.3 INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES LABORALES.

Tratándose de una obligación reglamentaria para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la investigación de AT ocupa un importante volumen de la actuación inspectora, por lo que resulta conveniente realizar una previsión de la carga de trabajo que ha de comportar, sin perjuicio de que la evolución de la siniestralidad sea la que determine el volumen real de actuaciones en esta área.

1.3. Investigación accidentes laborales			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.352	462	270	620

1.3.1. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES Y MORTALES.

La cuantificación, como se dijo, proviene de una estimación de actuación mínima basada en series estadísticas de años anteriores. La fuente de conocimiento será la derivada de las comunicaciones inmediatas a través del sistema de guardias establecido para la rápida presencia en el lugar del siniestro y, con carácter ordinario, las comunicaciones registradas mediante el Sistema DELTA.

1.3.1. Investigación accidentes de trabajo graves y mortales			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
705	225	80	400

1.3.1.2. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO LEVES.

Las Jefaturas de Inspección seleccionarán los accidentes a investigar en atención a las siguientes circunstancias: duración de la incapacidad resultante del accidente, reiteración de accidentes de trabajo leves en una misma empresa, relato de los hechos contenidos en el parte de accidente, denuncias de los afectados, etc.

1.3.1.2. Investigación de accidentes de trabajo leves			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
375	75	150	150
1.3.1.3. Cumplimentación de partes de accidentes			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
272	162	40	70

1.4 INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Se mantiene esta área por la regulación del sistema de comunicación de enfermedades profesionales, establecida por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y dispone criterios para su notificación y registro, con desarrollo en la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se crea el parte electrónico de enfermedad profesional y considerando a éste como comunicación formal del empresario a la Autoridad laboral competente. En este contexto, la cuantificación de órdenes de servicio tiene un carácter estimativo sin que la misma resulte relevante, pues se parte para su establecimiento de un número mínimo –teniendo en cuenta como referencia las enfermedades investigadas durante los años anteriores- y siguiendo los criterios de selección fijados en el **Criterio Operativo nº 48/2007**, dada la falta actual de calificación de la gravedad de dichas enfermedades en el parte de comunicación a la Seguridad Social.

1.4. Investigación de enfermedades profesionales			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
155	75	10	70

1.5 OTRAS ACTIVIDADES NO PROGRAMADAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Aquí se incluirán las ordenes de servicio que no tengan encaje en ninguna de las campañas programadas y que tengan su origen en cualquiera de las causas previstas en el artículo 20 de la Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de la ITSS

1.5. Otras no programadas de la materia			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
2.482	790	403	1.289

2. EMPLEO Y RELACIONES LABORALES.

La materia se divide a su vez en cuatro áreas, que pretenden recoger la actividad programada en contratación, condiciones de trabajo, igualdad efectiva entre mujeres y hombres y ayudas de fomento del empleo. Todas ellas comparten el objetivo común de implicar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la mejora del mercado de trabajo, en sus distintas vertientes, para coadyuvar a elevar la estabilidad y la calidad en el empleo.

Por otro lado, la situación actual del mercado de trabajo conduce a considerar que la actividad planificada debe permitir que un importante número de órdenes de servicio se destinen a la atención de posibles denuncias y reclamaciones en esta área en orden a mejorar su capacidad de respuesta.

2. EMPLEO Y RELACIONES LABORALES			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
11.948	3.250	1.680	7.018

La planificación en materia de empleo y relaciones laborales representa aproximadamente el **21,97** % de la totalidad de la actividad prevista.

2.1 CONTRATACIÓN.

En esta área se abordan cinco programas diferentes:

- Contratos temporales. En primer lugar, se mantiene la campaña realizada en los años anteriores desde 2005 sobre el fraude en la contratación temporal, con el fin de que las relaciones laborales que se correspondan con puestos de trabajo fijos se suscriban a través de contratos indefinidos conforme a la última reforma laboral.
- Subcontratación y cesión ilegal. En segundo lugar, teniendo en cuenta la creciente actividad de las empresas de servicios, que afectan a tradicionales sectores de actividad económica en cuanto al convenio colectivo aplicable o en el límite de la cesión ilegal, precisa de una campaña específica. Por otra parte, y derivada de la aplicación de la Ley 32/2006 de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, se programa una acción cuyo objetivo primordial es la comprobación de porcentaje de trabajadores fijos en la plantilla de la empresa, según el volumen total de trabajadores.
- Empresas de intermediación laboral y ETT.
- Integración laboral de trabajadores con discapacidad.
- Otras campañas.

2.1 Contratación			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
4.452	1.351	589	2.512

2.1.1 CONTRATOS TEMPORALES.

Como señala el **Plan Director por un Trabajo Digno**, su objetivo principal es recuperar derechos laborales y mejorar la calidad en el empleo y las condiciones de trabajo, objetivo que pasa, ineludiblemente, por la lucha contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales (Medidas 1, 4 y 5), disuadiendo a las empresas que incurran en prácticas de contratación fraudulentas, haciendo un seguimiento de las actuaciones previas al respecto, realizadas en el Plan de Choque contra el fraude en la contratación temporal, desarrollando campañas extensivas dirigidas a empresas con indicios de fraude, y requiriendo la conversión de los contratos temporales fraudulentos en indefinidos. Para llevar a cabo la selección de empresas destinatarias de la Campaña se atenderá a los siguientes principios:

- Elevado índice de temporalidad.
- Sectores y subsectores económicos en los que la temporalidad no es consustancial al desarrollo de la actividad.
- Seguimiento de empresas objeto de inspección por esta misma causa en los dos años anteriores.
- Selección de empresas pertenecientes a los diferentes segmentos en cuanto al número de trabajadores, teniendo en cuenta el tejido empresarial de la Comunidad Autónoma Valenciana y la presencia de un alto porcentaje de pymes y microempresas.
- Contratación temporal reiterada en un período de tiempo (concatenación de contratos temporales).
- Contratación eventual con más de una prórroga, o duraciones superiores a las establecidas en la normativa de aplicación.

La selección de las empresas, conforme a los criterios preestablecidos, se llevará a efecto por cada una de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Valenciana, con el apoyo y colaboración del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, y mediante la utilización de las bases de datos proporcionadas por la Tesorería General de la Seguridad Social y la información facilitada por la Herramienta de Lucha Contra el Fraude, especialmente en los supuestos de superación de la duración máxima de los contratos de obra o servicio determinados y de concatenación de contratos temporales que superen la duración máxima de 24 meses en un periodo de referencia de 30. Una vez realizada la selección de las empresas por las Inspecciones Provinciales conforme a los criterios prefijados y a los objetivos cuantitativos aprobados, se remitirá dicha selección a la Dirección Territorial de la ITSS en la Comunidad Valenciana.

A continuación se procederá a la fase informativa previa al inicio de las actuaciones, consistente en el envío de cartas informativas, dirigidas conjuntamente por la Autoridad laboral y por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los representantes de los trabajadores y empresas, así como a los agentes del mercado laboral (asesores, titulados en relaciones laborales, graduados sociales, etc.) y, por supuesto, a las empresas seleccionadas destinatarias de la acción, dándoles conocimiento del contenido y finalidad de la campaña.

El contenido de dicha carta informativa trata de exponer a sus destinatarios la preocupación por los altos índices de temporalidad sufridos en nuestro mercado laboral que, lejos de responder a unas justificadas necesidades reales de las empresas, aumenta los riesgos de accidente de trabajo y produce efectos negativos para los trabajadores y empresas. Se hace referencia también a que la Campaña va dirigida a empresas de alta tasa de temporalidad, sin que ello suponga, a priori, situación de irregularidad alguna, con el objeto de comprobar si los contratos temporales responden al objeto real de la actividad realizada y el cumplimiento de las exigencias legales, advirtiendo a la empresa de su obligación de transformarlos en indefinidos y, en su defecto, de la posibilidad de iniciar los correspondientes procedimientos sancionadores.

Concluida la fase informativa, se pondrá en conocimiento de las Inspecciones Provinciales a efectos del inicio escalonado de las actuaciones inspectoras mediante las correspondientes órdenes de servicio, y con los materiales necesarios para la llevanza de la oportuna contabilización de resultados que permita el posterior seguimiento.

Finalizadas las actuaciones, y contabilizados sus resultados, se remitirán éstos por las Inspecciones Provinciales a la Dirección Territorial de la ITSS en la Comunidad Valenciana, para la realización del seguimiento global de resultados obtenidos a nivel provincial y de Comunidad Autónoma y la elaboración de la correspondiente Memoria.

2.1.1.1 Fraude en Contratación temporal			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.912	370	350	1.192

Asimismo, y de conformidad con las medidas 6 y 47 del Plan Director, se llevarán a cabo actuaciones inspectoras, intensificando el control de los contratos para la formación y el aprendizaje y los contratos en prácticas y llevando a cabo actuaciones referidas a los “falsos becarios”, que prestan verdaderos servicios laborales retribuidos bajo esta figura.

2.1.1.2 Fraude en Contratos formativos			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
460	110	50	300

Finalmente, en este bloque de materias, en aplicación de las medidas 9, 10, 11 y 12 del Plan Director, y como continuación al Plan de Choque que actualmente se ejecuta contra la utilización irregular de la contratación a tiempo parcial, se incluye en la programación de 2019 una campaña de actuaciones de control de la contratación a tiempo parcial.

2.1.1.5 Fraude en Contratación a tiempo parcial			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
930	500	80	350

2.1.2 SUBCONTRATACIÓN Y CESIÓN ILEGAL.

En aplicación de la Medida 14 del Plan Director, se implementan Campañas de control dirigidas a colectivos especialmente afectados por la descentralización productiva, dirigidas al colectivo de camareras de pisos y otros

trabajadores del sector turístico y otros sectores, como el de instalaciones y mantenimiento y reparación de telefonía.

También se realizarán actuaciones con el objeto de comprobar el cumplimiento por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 32/2006, de Subcontratación en el Sector de la Construcción, de la exigencia contenida en el artículo 4.4 de la misma relativa a la calidad en el empleo, a través del mantenimiento de un porcentaje de trabajadores contratados por tiempo indefinido. A tal fin, se analizará si las empresas gozan del requisito de "habitualidad", en los términos previstos por el artículo 11.2 del Reglamento de desarrollo de la Ley, aprobado por RD 1109/2007, utilizándose el sistema de cómputo establecido por el citado Reglamento.

2.1.2.1 Subcontratación y cesión ilegal en construcción.

2.1.2.1 Subcontratación y cesión ilegal en construcción			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
116	51	30	35

2.1.2.2 % Trabajadores fijos en construcción.

2.1.2.2 % Trabajadores fijos en construcción			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLÓN	VALENCIA
360	180	40	140

2.1.2.3 Subcontratación y cesión ilegal en otros sectores.

La creciente aparición de las empresas de servicios en sectores económicos tradicionales está teniendo varios efectos y consecuencias de las que se hace eco la jurisprudencia y la denominada doctrina de suplicación. Así, queda afectado el Convenio Colectivo aplicable en sectores como el de la agricultura cuando se contrata la recolección de la cosecha, o el de hostelería cuando se contrata la limpieza de habitaciones, y se puede llegar a suplantar la finalidad de las Empresas de Trabajo Temporal llegando a situaciones de cesión ilegal. Este fenómeno y las circunstancias expuestas favorecen la contemplación de una actuación planificada e independiente en la materia, sin perjuicio de la atención a las denuncias que se formulen al respecto.

2.1.2.3 Subcontratación y cesión ilegal en otros sectores			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
132	30	12	90

2.1.3 INTERMEDIACIÓN LABORAL

Estos programas se derivan de la normativa introducida por la Ley 35/2010, de reforma del mercado de trabajo, referida a ambos tipos de empresas (ETTS y Agencias Privadas de Colocación), que va a exigir actuaciones inspectoras en relación con las mismas, tanto en lo que se refiere a su autorización administrativa como en relación a la inspección y control de su funcionamiento.

2.1.3.1 Agencias Privadas de Colocación			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
11	5	1	5
2.1.3.2 Empresas de trabajo temporal			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
40	10	5	25

2.1.4 INTEGRACIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS.

Para garantizar el acceso de las personas discapacitadas al mercado laboral se estableció una cuota de reserva aplicable en las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 ó más trabajadores, de manera que al menos el 2% de la plantilla debe cubrirse con este tipo de trabajadores. Este porcentaje se calcula sobre la plantilla total de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo que posea y de la forma de contratación laboral de los trabajadores. Con carácter excepcional, las empresas públicas y privadas obligadas a guardar la cuota de reserva pueden quedar total o parcialmente exentas, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior o bien, a falta de éstos, acogiéndose voluntariamente a alguna de las medidas alternativas.

El insuficiente grado de cumplimiento de dicha cuota de reserva o, en su caso, del cumplimiento de las medidas alternativas, obliga a continuar con un intenso el control en el cumplimiento de la normativa en aras de conseguir, en colaboración con los esfuerzos ya realizados por la Administración Pública de la Comunidad Valenciana, una mayor y más completa integración en el mercado laboral, de los trabajadores afectados por algún tipo de discapacidad.

En este sentido, esta programación incrementa las actuaciones respecto de las anteriores y es acorde con las Medidas 31, 32 y 33 del Plan Director, que contemplan la necesidad de mantener la campaña anual de la ITSS, dirigida a velar por que se cumpla la obligación legal del cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a personas con discapacidad y que sólo se adopten medidas alternativas cuando excepcionalmente sean eximidas las empresas de realizar contrataciones directas con personas discapacitadas. Asimismo, se combatirán las discriminaciones directas e indirectas que afecten a estas personas, en especial en los Centros especiales de Empleo y enclaves laborales, y se realizarán acciones de sensibilización que busquen la concienciación en el ámbito de empresas y trabajadores sobre las ventajas de contratar y trabajar con personas discapacitadas.

2.1.4. Integración discapacitados			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
286	90	21	175

2.1.5 OTROS PROGRAMAS

En este apartado se incluyen campañas debidas a la iniciativa de la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma Valenciana, en respuesta a las medidas 3, 8, 15, 39 y 40 del Plan Director, orientadas al fraude en la contratación temporal en sectores específicos, como el agrario, grandes empresas de distribución, educación, donde se hará una actuación específica para erradicar la fraudulenta contratación temporal de profesores para ciclos coincidentes con el curso escolar.

Finalmente, se llevaran a cabo actuaciones inspectoras, que incluirán la perspectiva de género, en relación con colectivos de trabajadores afectados por subrogaciones empresariales, como el de vigilantes de seguridad, trabajadores de empresas multiservicios, y en relación con los "falsos autónomos", identificando a las empresas que se sirven de los mismos (construcción, sector financiero y de seguros, plataformas digitales, etc.).

2.1.5. Otros programas			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
205	5	0	200

2.2 CONDICIONES DE TRABAJO.

A pesar de ser esta área propicia a los expedientes rogados, o impulsados por terceros (denuncias), en respuesta a la Medida 11 del Plan Director, se programará una campaña relacionada con la jornada y su distribución horaria, en atención a la experiencia de años anteriores, por la que se observa la persistencia de reclamaciones en la materia, así como el registro de jornada o las horas extraordinarias.

2.2. Condiciones de trabajo			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
3.425	790	463	2.172

La distribución de estas actuaciones es la siguiente:

2.2.1 TIEMPO DE TRABAJO.

Esta campaña responde a la Medida 11 del Plan Director. Se tendrá en cuenta la **Instrucción 3/2016**, de la DGITSS, así como su **Instrucción complementaria 1/2017**. De manera específica, y relacionada con la prevención de riesgos laborales, se vigilará el cumplimiento de las cláusulas normativas de los Convenios Colectivos que contengan una regulación sobre la denominada jornada intensiva en época estival en el sector de la construcción.

2.2.1.1 Campaña control tiempo de trabajo y límite legal de horas extraordinarias			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.535	500	285	750

2.2.2 EXPEDIENTES DE PLAZO.

La situación económica del país ha experimentado una notable mejoría respecto de años anteriores, por lo que en este apartado se opera una reducción del número de actuaciones, si bien se efectúa una prudente planificación, habida cuenta de que los informes emitidos por la ITSS siguen siendo preceptivos.

2.2.2. Expedientes de plazo			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
686	150	136	400

2.2.3 CONDICIONES DISCRIMINATORIAS

Se producen reiteradas peticiones desde el ámbito político (preguntas parlamentarias), sindicales y de ONGs para conocer las actuaciones que la ITSS realiza para controlar que las condiciones de trabajo, primordialmente de salario y jornada, pero también de Seguridad y Salud en el Trabajo, de los trabajadores inmigrantes sean las mismas que la de los trabajadores españoles, sin olvidar a otros colectivos vulnerables. En respuesta a esta demanda social, el **Plan Director por un Trabajo Digno** contempla toda una batería de medidas (13, 28, 36, 37, 43, 44 y 46) encaminadas a potenciar los objetivos de lucha contra la discriminación, entre las que destaca la creación de 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. Esta Unidad estará integrada en la Subdirección General para la Coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales del Organismo Estatal ITSS. Se designarán Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social especializados y adscritos a cada Dirección Territorial, bajo cuya coordinación operativa actuarán en cada provincia, que actuarán ante cualquier situación que pueda suponer una vulneración de derechos fundamentales en el ámbito de sus competencias.

2.2.3. Condiciones discriminatorias			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
195	65	20	110
2.2.3.1. Condiciones discriminatorias por razones distintas de género			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
160	50	10	100

2.2.3.2. Condiciones discriminatorias de inmigrantes			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
35	15	10	10

2.2.4.1. Control de las condiciones salariales			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
326	25	1	300

2.2.5. Otros Programas			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
683	50	21	612

En esta apartado de la programación se incluirán actuaciones de asistencia técnica en materia de derechos fundamentales, con especial atención a posibles vulneraciones del derecho a la intimidad, actuaciones en los sectores en los que se detecte mayor incidencia de economía irregular, atendiendo a las peculiaridades territoriales, y se programarán visitas de inspección en horario especial, con la colaboración activa de las FFCCS. A este respecto, hay que destacar que el Convenio de Colaboración suscrito el pasado 5 de abril de 2018 entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Generalitat Valenciana, para el desarrollo efectivo de la cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, contiene un Anexo, cuyo objeto es regular la colaboración de la Unidad del Cuerpo Nacional de Policía adscrita a la Comunidad Valenciana con la ITSS, en el ámbito de la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Dicho Anexo contempla la creación de una Comisión Paritaria Mixta de Planificación a nivel de Comunidad Autónoma, llevada a cabo durante el pasado mes de noviembre de 2018, entre cuyas funciones está establecer las líneas generales de la planificación de las actuaciones de los Grupos Mixtos de Actuación ITSS-Policía y determinar los sectores de actividad y ámbitos territoriales prioritarios, sin perjuicio de la programación concreta de las actuaciones a realizar, cuya elaboración corresponde a las Comisiones de Provinciales de Programación que se constituyan.

2.3. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Resulta obvia la enorme importancia que en el ámbito de la política social de la Unión Europea se ha prestado a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de género tanto [desde sus tratados constitutivos (artículo 119 del Tratado de Roma), pasando por sus primeras Directivas (Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de remuneraciones, Directiva 76/207/CEE sobre igualdad de trato en el acceso al empleo y Directiva 79/7/CEE sobre igualdad de trato en materia de Seguridad Social), otras Directivas posteriores (Directiva 86/378/CEE, sobre igualdad de trato en regímenes profesionales de seguridad social, Directiva 86/613/CEE sobre mujeres que ejercen una actividad independiente, Directiva 92/85/CEE de trabajadoras embarazadas, Directiva 96/34/CE sobre el permiso parental, Directiva 96/97/CE sobre regímenes profesionales de seguridad social) y las más recientes (Directiva 2002/73 sobre empleo, formación promoción profesional y condiciones de trabajo, Directiva 806/2004 de fomento de la igualdad en cooperación al desarrollo, Directiva 2004/113/CE de acceso a bienes y servicios y su suministro, Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación y Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación –refundición-).

En nuestro derecho interno, la trascendencia que supone la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, requiere una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cada vez más relevante en sus vertientes cuantitativa y cualitativa. A continuación se indican seis acciones en las que se distribuirá el número total de órdenes de servicio planificadas y que suponen la orientación de la planificación hacia los siguientes aspectos:

- Acceso al empleo
- Relación laboral
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Planes de igualdad
- Conciliación de la vida familiar y laboral

- Discriminación en la negociación colectiva

Todo ello sin perjuicio de la actividad rogada impulsada por terceros para el cumplimiento de las obligaciones mencionadas, así como lo mencionado en materia de prevención de riesgos laborales.

2.3. Igualdad efectiva de mujeres y hombres			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
537	175	70	292

2.3.1 DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Se incluyen aquí aquellas actuaciones que tiene por objeto ofertas de empleo presentadas en el Servicio Valenciano de Empleo y Formación, Agencias de Colocación y Entidades Colaboradoras que sean discriminatorias por razón de género; así como las que pudieren formularse en prensa, Internet, etc.

2.3.1. Discriminación en el acceso al empleo			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
40	25	5	10

2.3.2 DISCRIMINACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL.

Con independencia de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, tienen cabida aquí las condiciones de trabajo en sentido amplio, con especial incidencia en el ámbito funcional de las tareas realizadas y en el ámbito salarial. Se prestará especial atención en este programa a los derechos de promoción y ascenso, a las condiciones salariales (Medida 22 del Plan Director), incluida la productividad, y a todo tipo de decisiones unilaterales del empresario que contengan una discriminación, sea esta directa o indirecta.

2.3.2.1. Discriminación en la relación laboral			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
85	40	7	38

2.3.2.2. Discriminación salarial			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
87	40	8	39

2.3.3. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

En este apartado, la programación pretende dar respuesta a las medidas 25 y 34 del Plan Director, que contempla un incremento de actuaciones en materia de acoso y actuaciones en relación con los trabajadores de los colectivos LGTBI, identificando los ámbitos de actuación preferente con asociaciones representativas de los colectivos y realizando acciones específicas de vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género. La actuación planificada tendrá como finalidad primordial el establecimiento de mecanismos e instrumentos preventivos, fundamentalmente basados en sistemas de comunicación e información, que impidan las conductas infractoras. En concreto se procederá, mediante requerimiento, a que se establezcan protocolos de prevención de los acosos y, en su caso, de medios de canalización de las denuncias con un tratamiento y resolución imparcial, rápida y eficiente, siendo el marco de referencia el Código de Conducta para la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, aprobado en 1992 como consecuencia de la Resolución de la Comisión Europea el 27 de noviembre de 1991. En esta acción será de aplicación el **Criterio Técnico 69/2009**, sobre acoso y violencia en el trabajo.

2.3.3. Acoso sexual y por razón de sexo			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
45	5	10	30

2.3.4. MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD.

La Ley Orgánica 3/2007, recoge tipos infractores en la materia, con calificación de grave y muy grave. Se incluirán aquí no sólo las obligaciones relativas a planes de igualdad sino, en general, la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como otras obligaciones que no tengan cabida en el resto de los apartados de esta área. La programación en esta materia pretende dar respuesta a la Medida 20 del Plan Director, y es conforme a las orientaciones para la propuesta de objetivos para el año 2019 de la DGITSS, que refunden en una única campaña las tres de años anteriores, relativas al control de los planes de igualdad, a la comprobación del cumplimiento de los requerimientos efectuados y al seguimiento y ejecución de los planes. Las empresas se seleccionarán en función a su plantilla, así como en atención a lo previsto por el Convenio Colectivo que les sea de aplicación.

2.3.4. Medidas y Planes de igualdad			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
120	40	30	50

2.3.5. DERECHOS SOBRE CONCILIACIÓN, VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Si bien este programa está reservado a las reclamaciones y denuncias, no obstante se puede planificar un seguimiento del respecto a las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores una vez reincorporados al trabajo tras el disfrute de un permiso legal o convencionalmente previsto. Se ha incrementado el número de actuaciones respecto de años anteriores.

2.3.5. Derechos sobre conciliación vida familiar y laboral			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
70	10	5	55

2.3.6. DISCRIMINACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La razón de esta acción estriba en la necesidad de dar respuesta a las medidas 23 y 25 del Plan Director. La programación parte de la comprobación de la existencia de cláusulas discriminatorias por razón de género contenidas en los Convenios Colectivos, para su puesta en conocimiento de la Autoridad Laboral. La fuente de conocimiento será la remisión por parte de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de los Convenios Colectivos antes de su publicación en los términos dispuestos por la misma.

2.3.6. Discriminación en la negociación colectiva			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
90	15	5	70

2.4 AYUDAS DE FOMENTO AL EMPLEO AJENAS A LA SEGURIDAD SOCIAL Y ACCIONES FORMATIVAS

El objeto de la campaña será el control de las condiciones de obtención y disfrute de las subvenciones otorgadas por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Valenciana. Se incluyen dos programas que se describen a continuación.

Se trata de verificar el cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de subvenciones autonómicas, con el fundamento de efectuar las necesarias comprobaciones dirigidas al control de los incumplimientos y conductas susceptibles de encuadrarse en el ámbito de las infracciones contempladas en la Subsección 1ª (Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional ocupacional y continua - Según rúbrica de la Subsección redactada por el artículo 46.1 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre-) de la Sección 3ª (Infracciones en materia de empleo) del Capítulo II (Infracciones laborales) del TRLISOS.

Este control puede ser de dos tipos según el momento temporal en el que se produzca:

- a) Un control a posteriori, una vez obtenida la ayuda, subvención, o incentivo de que se trate, único susceptible de incardinarse en los tipos infractores expuestos en el apartado anterior.
- b) Un control previo a la resolución de concesión de la ayuda, subvención o incentivo que, con independencia de derivar en conductas infractoras en el orden social, tenga por objeto la verificación de las condiciones de acceso a dichas ayudas, subvenciones o incentivos, sobre todo en temas de relevancia como la comprobación del requisito de ser empresas de nueva creación mediante el estudio de situaciones de fraude de ley instrumentadas a través de sucesiones, transformaciones de empresas, etc.

El objeto de las actuaciones vendrá constituido por el control referido a las ayudas, subvenciones o incentivos en materia de fomento de empleo correspondientes a los colectivos contemplados en la normativa autonómica reguladora de los incentivos para el fomento del empleo:

- Mujeres, jóvenes menores de 30 años, parados de larga duración mayores de 45 años, personas con discapacidad y pertenecientes a colectivos más vulnerables –exreclusos, drogodependientes rehabilitados, inmigrantes, minorías étnicas, personas en riesgo de exclusión, usuarios del programa de solidaridad-.
- Contrataciones de fijos-discontinuos.
- Transformación de contratos temporales en indefinidos.
- Incentivos previstos para zonas sujetas a actuaciones específicas de promoción de empleo y actuaciones de fomento llevadas a cabo con los demandantes de empleo de la zona.
- Apoyo al autoempleo.
- Apoyo a Proyectos de Interés Social.
- Programas de Inserción Laboral.
- Abono de las cuotas a la Seguridad Social a los trabajadores que hayan percibido la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.
- Apoyo y Asistencia Técnica al Autoempleo, al Fomento de la Actividad Emprendedora y a la Promoción a la Mujer Trabajadora.

2.4.1.1. AYUDAS DE FOMENTO AL EMPLEO AJENAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

2.4.1. Ayudas de fomento al empleo ajenas a la Seguridad Social y acciones formativas			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
609	160	87	362
2.4.1.1. Ayudas al fomento de empleo ajenas a la Seguridad Social (NE0010)			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
304	80	43	181
2.4.1.2 Contratos ayudas y subvenciones concedidas por las CCAA en materia de formación profesional para el empleo (NE0011)			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
305	80	44	181

2.5 OTRAS NO PROGRAMADAS DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

2.5. Otras no programadas			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
2.925	774	471	1.680

3.- SEGURIDAD SOCIAL

La programación correspondiente a esta área de actuación persigue la consecución de los diversos objetivos que contempla el Plan Director por un Trabajo Digno en relación con la lucha contra la explotación laboral, que se concretan en diez medidas, entre ellas el refuerzo de la lucha contra la economía irregular, la regularización de los trabajadores que se encuentren bajo la figura del “falso autónomo” y la lucha contra los abusos en la contratación a tiempo parcial, medidas todas ellas que se desarrollan en el marco competencial diseñado por el artículo 5 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. La actividad inspectora en esta materia se desarrolla bajo el principio de cooperación recíproca, mediante la suscripción de los oportunos instrumentos anuales con los Servicios Comunes, Entidades Gestoras y Organismos que, a nivel estatal, tienen atribuida la competencia en materia de gestión de la Seguridad Social.

Existen dos tipos de fraude social en economía irregular, que son: el trabajo no declarado en absoluto, que supone la elusión completa de las obligaciones sociales e incluye el empleo sumergido o no declarado y la contratación de trabajadores extranjeros sin autorización, y el trabajo declarado de forma incompleta o incorrecta, que supone la elusión parcial de las obligaciones sociales (diferencias de cotización y encuadramientos indebidos).

Es de reseñar, a grandes rasgos y sin perjuicio de su posterior desglose, la especial incidencia de la función fiscalizadora de la Inspección de Trabajo en la lucha contra el fraude en la cotización, tanto en su sentido más amplio de detección y cuantificación de deuda como, en los más especializados, de colaboración en la función recaudadora de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS); tanto en el campo de la derivación de la responsabilidad por deudas como, más genéricamente, en la determinación de responsables. Igualmente relevante resulta la acción enmarcada en las políticas de fomento del empleo, tendente a conseguir el reintegro de las bonificaciones a la cotización de las que indebidamente se hayan podido beneficiar las empresas con fundamento en dichas políticas o, en su caso, con base en la actividad correspondiente a la formación continua de los trabajadores. Asimismo, debe destacarse la acción planificada conjuntamente con INSS, SPEE e ISM, consistente en perseguir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas, tanto las derivadas de la protección otorgada a la situación desempleo, como las que traen su causa de las restantes situaciones de necesidad protegidas por el Sistema.

Lo antedicho lo es sin obviar la incidencia de tales actuaciones en el cumplimiento de las obligaciones básicas sustentadoras del vigente Sistema de Seguridad Social y que se concretan en las de afiliación, alta y encuadramiento de trabajadores y empresas dentro de los distintos Regímenes que lo integran, además de aquellas tendentes a garantizar que los distintos colaboradores con el Sistema cumplan con todas aquellas obligaciones derivadas de tal colaboración obligatoria o, en su caso, voluntaria.

La distribución de las órdenes de servicio planificadas de Seguridad Social y Economía Irregular en esta programación se ajusta a los criterios orientativos emitidos por la DGITSS, y no es inferior, en conjunto, a al objetivo de actividad prevista de 2019.

3. SEGURIDAD SOCIAL			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
13.154	3.564	1.847	7.743

Lo que representa el **24,19 %** de la actividad prevista.

3.1 INSCRIPCIÓN, AFILIACIÓN Y ALTA

La finalidad de esta acción consiste tanto en el control del cumplimiento de las obligaciones de afiliación y alta - en el caso de los trabajadores- como las correspondientes a inscripción de las empresas, persiguiendo tanto los supuestos de incumplimiento total de las mismas -actuaciones fronterizas a las que integran los objetivos del Área de Economía Irregular- como los consistentes en haber formalizado, indebida y fraudulentamente, dichos actos de encuadramiento en alguno de los Regímenes de los que integran el Sistema que no sea el que corresponde legalmente, al objeto normalmente de beneficiarse de la inclusión en algún Régimen de Seguridad Social más favorecido desde un punto de vista meramente económico -cotizaciones más baratas- o de protección social -mayor ámbito prestacional-.

Especial referencia debe hacerse en esta línea de actuación al supuesto de detección de los denominados "falsos autónomos", es decir trabajadores en los que concurriendo todos los requisitos para estar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, dada su condición de trabajadores por cuenta ajena, son obligados, en fraude de ley, por las empresas para las que prestan servicios -normalmente, en base a la especialización de la actividad desempeñada- a afiliarse al RETA en calidad de trabajadores por cuenta propia, asumiendo unos costes de Seguridad Social que no les corresponden.

Así pues, conviene reseñar como la presente línea de actuación trasciende la mera función recaudadora para incidirse en la de aplicación e interpretación de las normas delimitadoras de los ámbitos de aplicación de los distintos Regímenes, utilizando para ello las medidas contempladas en el artículo 22. 6 y 14 de la Ley 23/2015, consistentes en la promoción de procedimientos de oficio ante los servicios competentes de la T.G.S.S o, en los supuestos procedentes, la articulación de demandas de oficio ante los órganos competentes de la Jurisdicción del Orden Social.

3.1. Inscripción, afiliación y alta			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.314	336	199	779
3.1.1.1. Encuadramientos indebidos TGSS			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
500	200	100	200
3.1.1.2. Encuadramientos indebidos ISM			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
17	9	3	5
3.1.1.3. FOGASA, falta de alta y cotización			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
49	9	30	10
3.1.1.4. Encuadramientos indebidos ITSS			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
448	18	30	400
3.1.1.5. Control empleo aflorado			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
300	100	36	164

3.2 COTIZACIÓN

Con esta acción, a grandes rasgos, se persigue mediante la utilización de los diferentes mecanismos previstos legalmente: actas de liquidación, propuestas de liquidación o requerimientos de deuda, colaborar con la función de recaudación de cotizaciones encomendada a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante la localización, determinación de deudores y la oportuna cuantificación de deuda, además del ejercicio de la potestad sancionadora normativamente atribuida en la materia.

3.2. Cotización			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
3.600	814	616	2.170

3.2.1. Diferencias de cotización

Supondrá la verificación de la adecuada cotización de las cantidades de devengo en periodos superiores al mensual, como complementos por objetivos o productividad.

3.2.1. Diferencias de cotización			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
3.020	614	438	1.968
3.2.1.1. Diferencias de cotización GREM Y DIFER			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.172	300	380	492
3.2.1.2. Diferencias de cotización SLD/CRA			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
598	214	40	344
3.2.1.3. Actuaciones Conjuntas ITSS/AEAT.- BONUS AT/EP			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
150	50	18	82
3.2.1.4. Cotización Epígrafes AT/EP			
3.2.1.5. Actuaciones supraautonómicas			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
0	0	0	0
0	0	0	0
3.2.1.6. Órdenes de Servicio Equivalentes (no campaña)			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1100	50	0	1.050

3.2.2 BONIFICACIÓN DE CONTRATOS.

Se pretende, mediante este programa y el siguiente, controlar la correcta aplicación por las empresas de aquellos beneficios consistentes en la bonificación de cotizaciones y cuya tramitación consiste, sin necesidad de previo acto de reconocimiento del derecho, en descontar directamente el porcentaje bonificado de los correspondientes boletines de cotización de presentación mensual. Dentro de éstas deben distinguirse las que se causan con fundamento en las políticas de fomento de la contratación o aquellas dirigidas al fomento de determinados compromisos en materia de formación continua. La medida a adoptar por la Inspección, sin perjuicio del ejercicio de la legítima potestad sancionadora, consiste en la expedición de actas de liquidación dirigidas al reintegro de la diferencia entre lo cotizado y lo que indebidamente se dejó de ingresar al Sistema por

aplicación injustificada de tales beneficios. Estos programas se cuantifican en atención a las necesidades del Servicio Público de Empleo Estatal.

3.2.2. Bonificación Contratos			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
150	50	18	82
3.2.2.1. Control de Bonificaciones SS CC			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
150	50	18	82

3.2.3. Formación Profesional para el empleo

3.2.3 Formación profesional para el empleo			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
430	150	160	120
3.2.3.1 Formación profesional para el empleo			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
280	150	10	120
3.2.3.2 Formación profesional para el empleo ITSS			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
150	0	150	0

3.3. RECAUDACIÓN.

3.3. Recaudación			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
3.065	470	86	2.509

3.3.1. DERIVACIÓN DE RESPONSABILIDAD.

Se enmarcan en esta categoría de actuaciones diferentes supuestos dirigidos a la cooperación con la Tesorería General de la Seguridad Social en la recaudación de aquellos débitos en los que el reconocimiento legal de la concurrencia de una pluralidad deudores, bien bajo la fórmula de la responsabilidad solidaria o subsidiaria, permita la detección y consiguiente imputación de la misma -mediante el oportuno procedimiento de derivación- a otro de los posibles sujetos pasivos del débito.

Englobaría el apartado, por tanto, derivaciones de responsabilidad en cinco importantes grupos de supuestos, tres de los cuales deben entenderse vinculados a las denominadas "garantías por cambio de empresario" establecidas estatutariamente en los arts. 42 a 44 del TRET -subcontratación de obras y servicios; cesión de trabajadores y sucesión de empresa-, mientras que la doctrina correspondiente a la responsabilidad de los denominados grupos de empresa resulta de elaboración jurisprudencial.

3.3.1 Derivación de Responsabilidad			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
3.065	470	86	2.509

3.3.1.1. Derivación responsabilidad SS General

Dentro de lo que se considera derivación de responsabilidad “general” se incluyen los siguientes supuestos:

Sucesión.

Con soporte jurídico en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 142 y 167 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se procederá a comprobar la efectiva concurrencia de la figura sucesoria, especialmente en aquellos supuestos de sucesiones no transparentes en los que la colaboración inspectora resultará determinante para una posible derivación de la deuda pendiente a la sucesora de facto.

Grupos de empresas.

Con fundamento en la doctrina jurisprudencial elaborada respecto a esta figura, se procederá a comprobar la falsa o aparente autonomía de determinadas empresas deudoras para con el Sistema que, simulando la pertenencia a un grupo empresarial que no es tal y en fraude de ley, consiguen mediante una insolvencia ficticia evadir el pago de las cotizaciones adeudadas o, viceversa, se comprobará si determinados grupos de empresas son tales en realidad y no una ficción de grupo utilizada, en fraude de ley, para disfrazar a una empresa unitaria que, por consiguiente, evita el responder de la deuda que generan las falsas unidades que componen el grupo.

Cesión ilegal.

Se entenderán subsumidas en este apartado las actuaciones seguidas al objeto de aplicar las garantías en materia de Seguridad Social contempladas en el artículo 43 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por incurrir las empresas en el comportamiento prohibido por nuestro ordenamiento laboral consistente en la cesión de trabajadores fuera del marco de las empresas expresamente autorizadas para ello -ETT-. Se realizarán, para ello, las oportunas comprobaciones tendentes a acreditar la efectiva prestación de servicios de los trabajadores para la cesionaria, el sometimiento al poder de dirección u organización del trabajo de ésta, las circunstancias que demuestran la integración de hecho de los trabajadores en la antedicha y la atribución de la titularidad de las instalaciones y medios materiales puestos a disposición de los trabajadores.

Administradores societarios

En base a lo dispuesto en el Capítulo V del título VI (artículos 236 a 241 bis) del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 18 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se practicarán actuaciones tendentes a demostrar el incumplimiento por los administradores de las sociedades mercantiles de aquellas obligaciones que, en relación con la disolución de dichos entes societarios, les impone la norma mercantil y que llevan aparejada la declaración de su responsabilidad personal y solidaria por las deudas de Seguridad Social de la sociedad incorrectamente disuelta.

3.3.1.1. Derivación de Responsabilidad SS General			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
140	60	35	45
3.3.1.2. Derivación de responsabilidad SS Administradores			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
25	10	15	0
3.3.1.3. Derivación de responsabilidad ITSS			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
300	100	36	164
3.3.1.4. Ordenes de servicio equivalentes			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
2.600	300	0	2.300

3.4 PRESTACIONES.

Las actuaciones que se contemplan en este apartado están íntimamente vinculadas a los acuerdos adoptados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las entidades competentes para la gestión de las prestaciones afectadas, concretamente el SPEE, INSS e ISM. Por este motivo y, de conformidad con lo establecido en tales acuerdos, la principal fuente de información para las actividades a practicar por la Inspección deberá provenir de tales Organismos gestores. Asimismo, especialmente necesario resulta, en orden al éxito de estas actuaciones, el funcionamiento coordinado de todos los organismos implicados y el cumplimiento de los compromisos de información recíproca que se hayan pactado en los aludidos instrumentos.

En resumen, mediante esta acción especial, se prestará atención a aquellas irregularidades cometidas por las empresas en materia de prestaciones, tanto las que afecten a la percepción de las prestaciones y subsidios por desempleo gestionados por el SPEE como al conjunto de las restantes gestionadas por el INSS.

3.4. Prestaciones			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.712	490	261	961

COLABORACIÓN CON EL SEPE.

Los supuestos objeto de control en este ámbito pueden, a modo de simplificación, esquematizarse en aquellos supuestos de infracciones muy graves causantes de la obtención o disfrute indebido de prestaciones que, a continuación, se resumen:

- Sin perjuicio del solapamiento de parte de estas actuaciones, concretamente las relativas a la compatibilización de la percepción de prestaciones con el trabajo por cuenta ajena o propia, con las que se deriven de la específica materia dedicada a la economía sumergida, deben entenderse incluidas en este área aquellas actuaciones dirigidas a comprobar la regularidad de la percepción del desempleo en supuestos de trabajo a tiempo parcial, procediendo la revisión del porcentaje de trabajo efectivo, en especial si la empresa del cese que originó la situación de desempleo y la del contrato a tiempo parcial son coincidentes o, en su caso, si se dan modificaciones del porcentaje de parcialidad mientras se perciben prestaciones.
- Análisis de los casos de posible connivencia entre empresario y trabajador para la obtención indebida de prestaciones por desempleo. Se incluirán en estas investigaciones los supuestos de los que puedan desprenderse indicios de tal acuerdo de voluntades, tales que despidos tras situaciones de IT/ maternidad, tras denegación de invalidez; despidos /ceses en empresas familiares, cooperativas de venta ambulante, etc.; en contratos de corta duración posteriores a ceses voluntarios en relaciones laborales superiores a un año o indefinidas; en supuestos de elevado número de ceses en una misma empresa en los meses de diciembre y junio-julio.
- Investigación de supuestos de fraude organizado o con grave repercusión social de los que tengan conocimiento las Direcciones Provinciales del SEPE, así como el traslado de las denuncias presentadas ante las mismas; comprobación de otros posibles incumplimientos en los requisitos de acceso a las prestaciones, así como supuestos de simulación de relación laboral y falsificaciones documentales.

Por último, se fiscalizará la no aplicación o desviación en la aplicación de las prestaciones por desempleo percibidas según lo que establezcan los programas de fomento de empleo, procediendo la revisión de los expedientes de pago único con verificación del alta en la Seguridad Social y de la efectiva inversión y mantenimiento del autoempleo.

COLABORACIÓN CON EL INSS E ISM.

A grandes líneas y en colaboración con el INSS e ISM, las comprobaciones se centrarán prioritariamente en los siguientes extremos:

- Supuestos de compatibilización indebida de prestaciones con el trabajo por cuenta propia o ajena. Aspectos destacados son los relacionados con el control de pensionistas de IPT que inician actividad laboral; de trabajadores por cuenta propia en situaciones de IT/maternidad/riesgos durante el embarazo

de que reclaman el cese de la actividad y consiguiente regularidad en las altas de los sustitutos que designen; control de los pensionistas en situación de jubilación parcial, así como el control del fraude en las situaciones de IT y riesgo durante el embarazo en el trabajo por cuenta ajena.

- b) Especial atención se prestará, asimismo, a fiscalizar aquellas actuaciones que, en connivencia con el empresario, persiguen mediante altas ficticias o incrementos injustificados de las bases de cotización la obtención injustificada de prestaciones o la mejora de las mismas mediante incrementos fraudulentos de las bases de cotización. Con tal finalidad, con base en el artículo 209.4 del TRLGSS, se fiscalizarán los incrementos injustificados y significativos de las bases de cotización en los años anteriores al hecho causante de la jubilación; se verificará la corrección de los incrementos de las bases reguladoras de las prestaciones por maternidad que hayan tenido lugar en el mes anterior al hecho causante y se investigarán, contando con la expresa colaboración del INSS, todos aquellos presumibles supuestos de altas figuradas y, concretamente, aquellas que den derecho al acceso de los trabajadores a la jubilación anticipada.

Dentro de esta área de prestaciones se incluyen los siguientes programas y acciones, cuyo desglose cuantitativo provincial se relaciona a continuación.

3.4.1.1. Prestación y subsidio por desempleo SPEE			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
475	125	75	275
3.4.1.2. Control de prestaciones ITSS			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
150	50	18	82

3.4.2.1. Compatibilización prestaciones SS-INSS			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
300	90	60	150
3.4.2.2. Prestaciones SS-ISM			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
12	5	3	4
3.4.2.3. Actuaciones documentales INSS			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
275	100	25	150

3.4.3.1. Altas ficticias e incremento de bases			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
300	70	30	200

3.4.3.2. Trabajadores en empresas ficticias			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
200	50	50	100

OTRAS ACTUACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

En el marco de esta acción se articula la vigilancia y control de determinados aspectos integrantes de las obligaciones de colaboración que las empresas asumen para con las Entidades Gestoras de la SS, tanto, en sentido estricto, en el ámbito de la colaboración contemplada por el Art 77 del TRLGSS como, en un sentido amplio, de vigilancia del cumplimiento de determinadas obligaciones documentales e informativas que el ordenamiento impone a las empresas para con el Sistema.

3.5. Otras actuaciones en Seguridad Social			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.706	794	253	659

3.5.1.1. Empresas insolventes con actividad			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
165	100	5	60

3.5.1.2. Empresas ficticias			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
150	50	18	82

3.5.1.3. Otras actuaciones Seguridad Social			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
904	454	100	350

3.5.1.4 Empresas ficticias TGSS			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
200	60	100	40

3.5.1.5 Empresas que no transmiten CRA			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLÓN	VALENCIA
287	130	30	127

3.5.2. MUTUAS DE AT Y EP DE LA SS Y EMPRESAS COLABORADORAS.

Se aplicarán las instrucciones y criterios operativos dictados por la Autoridad Central, con especial atención a la debida separación patrimonial y de recursos materiales y humanos destinados a las diversas actividades relacionadas con las Mutuas.

3.6. OTRAS NO PROGRAMADAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

3.6. Otras no programadas de Seguridad Social			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.757	660	432	665

4.- ECONOMÍA IRREGULAR

El cumplimiento de las obligaciones y el respeto a los derechos propios de un sistema de protección social son el fundamento del desarrollo de una actuación cuantitativamente mayoritaria.

La integración de los trabajadores extranjeros extracomunitarios, de acuerdo con la legalidad vigente, en el mercado de trabajo, y la regularidad en materia de Seguridad Social respecto de los restantes, implica una acción dirigida a la comprobación de la normativa sobre autorizaciones administrativas para prestar servicios, alta en la Seguridad Social, inscripción en el Sistema de Seguridad Social, etc.

El Plan Director por un Trabajo Digno dedica a esta materia una batería muy importante de medidas (de la 36 a la 48), que incluyen aspectos tan variados como la realización de visitas de inspección en horario especial, la continuación de los refuerzos temporales en los territorios insulares, la lucha contra la figura del "falso autónomo"

y contra las empresas buzón, sin actividad económica real en el país en el que tienen su sede, y cuya finalidad es abaratar costes salariales y demás cargas sociales, así como afrontar los retos que plantean las nuevas modalidades de prestación del trabajo a través de plataformas digitales, reforzando la formación de Inspectores y Subinspectores en estas materias.

Las actuaciones previstas en esta área suponen el **31,87** % de la actividad total de la Inspección en la Comunidad Valenciana.

En esta acción destaca la coordinación realizada por la Delegación del Gobierno y las Subdelegaciones de Gobierno para facilitar la cooperación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, debiendo resaltar la suscripción de un convenio de colaboración entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en fecha 30 de Abril de 2013.

4.1.- ECONOMIA IRREGULAR Y TRABAJO DE EXTRANJEROS

4. ECONOMÍA IRREGULAR Y TRABAJO DE EXTRANJEROS			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
16.235	4.494	2.258	9.483

La planificación se adaptará a las características socioeconómicas de cada provincia, distinguiéndose entre los sectores que se indican en las siguientes tablas.

4.1.1.- AGRICULTURA

4.1.1. Agricultura			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
725	75	250	400

Como adaptación a las explotaciones y cultivos agrarios propios de la Comunidad Valenciana, destacan especialmente los controles durante la recogida de la naranja en sus múltiples variedades, en las provincias de Valencia y Castellón, mientras en Alicante cobra especial protagonismo la recogida del níspero. También deben destacarse, en las provincias de Alicante y Valencia, las inspecciones en tareas de vendimia, habida cuenta de que en ellas se encuentran viñedos de tres denominaciones de origen (Requena-Utiel, Valencia y Alicante), a las que cabe añadir la uva de mesa del Vinalopó.

Especial atención en el 2019 cabe prestar al sector del caqui, que se concentra en la Ribera del Xúquer y que muestra fuerte pujanza tanto en materia económica como de empleo.

4.1.2- A 4.1.8.- OTROS SECTORES

4.1.2. Industria			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.300	650	50	600
4.1.3. Construcción			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
960	350	60	550
4.1.4 Comercio			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
2.595	475	320	1800
4.1.5. Hostelería			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA

3.700	800	400	2500
4.1.6. Transporte			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
220	50	100	70
4.1.7. Hogar			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
110	25	5	80
4.1.8. Servicios			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
2.050	350	300	1.400

En cuanto a la distribución de las actuaciones en los diferentes sectores de actividad cabe resaltar la relevancia que adquieren en el 2019 los sectores de Hostelería y Comercio en detrimento de los tradicionales Industria y Construcción.

4.1.9. OTROS SECTORES

4.1.9 Otros Sectores			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
279	219	10	50

4.1.10. PLANIFICACIÓN INTERSECTORIAL

4.1.10. Planificación intersectorial			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
2.447	745	340	1.362

Junto a otras planificaciones que podríamos calificar de arraigadas, en la actividad de la ITSS, es en este apartado en el que inciden la mayoría de las campañas de nueva implantación y que acompañan al Plan de Lucha contra la Economía Irregular y el fraude en las prestaciones de Seguridad Social.

- Bajas indebidas en períodos vacacionales o similares
- Control de la actividad realizada por becarios
- Control sobre el marco de prestación de servicios de los contratados a tiempo parcial.
- Falsos autónomos
- Control de aplicación de Expedientes de Regulación de Empleo, de carácter suspensivo o de reducción de jornada.
- Actuaciones conjuntas ITSS-AEAT
- Utilización de trabajadores fijos discontinuos en la industria no sometida estacionalidad.
- Plan de Control de la Subcontratación. Primera campaña en la que la Dirección Territorial de la ITSS en la Comunidad Valenciana, interviene con funciones operativas.
- Control de altas de autónomos- AEAT

4.1.10.1 Bajas indebidas, Navidad, vacaciones y otros			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
300	100	36	164

4.1.10.2 Becarios y practicas no laborales			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
230	80	27	123

4.1.10.3 Contrato a tiempo parcial			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
754	225	160	369

4.1.10.4 Actuaciones conjuntas y coordinadas ITSS-AEAT			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
450	150	54	246

4.1.10.5 Fraude Laboral			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
540	80	60	400

4.1.10.6 Actuaciones preventivas en materia trabajo no declarado			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
100	50	0	50

4.1.10.7 Economía social			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
31	20	1	10

4.1.10.8 Desplazamientos transnacionales			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
31	20	1	10

4.1.10.9 Comercio electrónico y plataformas			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
31	20	1	10

4.2. OTRAS NO PROGRAMADAS DE ECONOMIA IRREGULAR Y TRABAJO DE EXTRANJEROS

4.2 Otras no programadas de Economía Irregular y trabajo de extranjeros			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.829	755	423	651

5. OTRAS ACTUACIONES

5. OTRAS ACTUACIONES			
COMUNIDAD VALENCIANA	ALICANTE	CASTELLON	VALENCIA
1.150	452	200	498

			ALICANTE	CASTELLÓN	VALENCIA	COMUNIDAD VALENCIANA
Total	Órdenes de	Servicio Planificadas	11.579	5.735	26.926	44.240
Total	Órdenes de	Servicio no Planificadas	3.431	1.929	4.783	10.143
Total	Órdenes de	Servicio Previstas	15.010	7.664	31.709	54.383