



LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IKUSKARITZAREN JARDUERAK EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN

2023

1. LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IKUSKARITZAREN JARDUKETA-ARLOAK

Euskal Autonomia Erkidegoarenren eskumenekoak

1.1. LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

1.2. LAN-HARREMANAK

2. LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IKUSKARITZAREN JARDUKETA-ARLOAK

Estatuko Administrazio Orokorraren eskumenekoak

2.1. GIZARTE-SEGURANTZA

2.2. ENPLEGUA ETA ATZERRITARRAK

Hitzaurrea

Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritza arautzen duen uztailaren 21eko 23/2015 Legeak ezartzen duenez (uztailaren 22ko BOE), Estatuko eta Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrek ikuskatze-jarduketak antolatuko dituzte, Lan Ikuskaritzako sistemaren ikuskera integralaren printzipioa betez. Horrenbestez, jardute-printzipio horri jarraitu zaio memoria honetan. Memoria, bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumen diren arloen inguruan egituratu da, egoki aurkezteko moduan antolatzeko. Dena den, gure funtzionarioek Estatuaren eskumen-arloetako jarduketei buruzko informazioa ere sartu da. Jardun horiek, hain zuzen, Estatuko Lan Ikuskatzailetzarekin dagoen lankidetzaren barruan egin dira.

Alde batera utzi gabe Lan Ikuskatzailetzak ofizioz sor dezakeen jarduera, EAEko jarduketek kontuan hartu behar dute ezen, autonomia-erkidegoko lurraldean, jarduketa asko eskatzen direla, batez ere salaketan ondorioz. Izan ere, Euskal Autonomia Erkidegoko errealitate sozioekonomikoaren ezaugarri tradizionalak dira: sindikatzeko-maila altua izatea, herritarrak kontzientziatuta egotea dituzten eskubide eta betebeharez, eta administrazio publikoek herritarrenganako azaltzen duten hurbiltasuna. Ondorioz, nahitaez, eragiten du egiaztatze- eta kontrolatze-jarduketak egin behar izaten dira.

1.1. LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA 2023

Lan-arriskuen prebentzioa da EAeko Lan Ikuskatzailetzaren jarduketaren zutabe nagusietako bat da, bai jokoan dauden ondasunen eta eskubideen garrantziagatik, bai prebentzioa garrantzitsua delako kalitatezko enplegua lortzeko.

Jarduketa horiek lehentasuna dute Lan Ikuskatzailetzako eginkizunen eta betebeharren barruan. Bi motatako jarduketak bereizten dira: batetik, langile eta sindikatuen salaketak direla-eta, jarduketak egiteko eskatzen da, eta, bestetik, sektore jakin batzuetan kontrol-kanpaina zehatzak egiteko jarduketa planifikatuak daude.

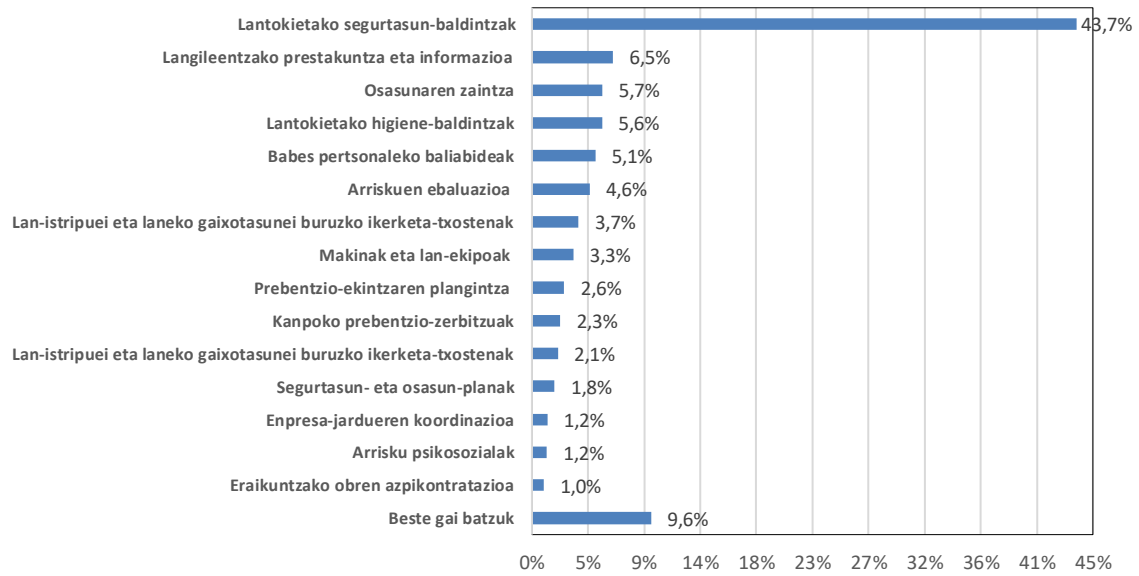
Emaitzak	2023
JARDUKETAK	13.885
ARAU-HAUSTEAK	535
GIZARTE SEGURANTZAKO PRESTAZIOEN ERREKARGU-PROPOSAMENAK, SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN GAINEKO ARAUDIA URRATZEAGATIK	235
ERREKERIMENDUAK	1.349
ARAU-HAUSTEEN ZENBATEKOA	2.584.983
LANAK ETETEA, SEGURTASUNERAKO ETA OSASUNERAKO ARRISKU LARRI ETA BEREHALAKOAGATIK	0
BISITAK	1.588
ARAU-HAUSTEEK ERAGINDAKO LANGILEAK	3.847
IKERTUTAKO LAN-ISTRIPUAK	403
IKERTUTAKO ISTRIPUETAN EGIAZTATUTAKO ARAU-HAUSTEEN KOPURUA	218

Arlo honetako datuek azaltzen dutenez, 2023an, 13.885 jarduketa egin ziren laneko segurtasun- eta osasun-arloan. Jarduketa horietan, 535 arau-hauste antzeman ziren; 235 proposamen egin ziren Gizarte Segurantzari prestazioen errenergua egiteko, eta 1.349 errekerimendu egin ziren gabeziak zuzentzeko, hala -arriskuak prebenitzeko kudeaketa-lanetan, nola laneko segurtasun-baldintzetan.

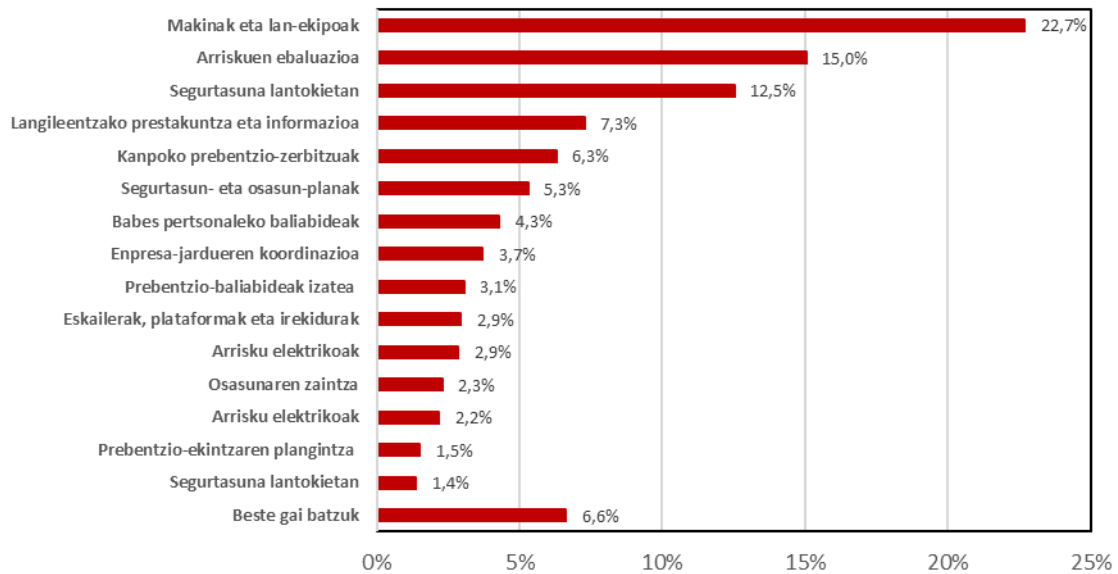
Arau-haustek, guztira, 2.584.983 eurokoak izan ziren.

Zehapenak, berriz, batez beste: 4.832 eurokoak.

LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN ARLOAN 2023AN IKERTUTAKO GAIAK



LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN ARLOAN 2023AN ZAHATUTAKO GAIAK



Ondorengo zerrendan, adierazten da zein diren laneko segurtasun- eta osasun-arloan 2023an egindako jarduketan xehetasunak, zer arau-hauste hauteman zen, eta zenbat errekerimendu egin ziren zuzentzeko.

XEHETASUNAK	JARD. Kop.	ARAU- HAUSTEAK	ERREKERI- MENDUAK
Lan-istripuak, beste klabeetan sartu ezin diren arrazoiengatik, eta in itinere	26	0	1
Ikerketa-txostenak, lan-istripu eta lanbide-gaixotasunei buruzkoak	519	0	6
Jakinarazpenak, lan-istripu eta lanbide-gaixotasunei buruzkoak (LAHZLTB-ren11.2 eta 12.3 art.)	73	2	19
Lantokietako segurtasun-baldintzak (LAHZLTB-ren11.4, 12.16 eta 17, 13.10)	6.069	49	209
Lantokien higie-ne-baldintzak (LAHZLTB-ren11.1 eta 4; 12.16 eta 17; 13.10 art.)	780	5	27
Eskailera, plataforma eta irekierak (LAHZLTB-ren12.16b eta f art.)	106	10	40
Komunak, aldagelak eta bestelako zerbitzuak (LAHZLTB-ren11.4 y 12.16h art.)	84	2	24
Arrisku elektrikoak (LAHZLTB-ren11.4; 12.16, 13.10 art.)	28	3	14
Sute eta leherketak (LAHZLTB-ren11.4; 12.16, 13.10 art.)	24	0	18
Makinak eta laneko ekipoak (LAHZLTB-ren11.5; 12.16, 13.10 art.)	463	131	149
Goratzte-lanak eta garraioa (LAHZLTB-ren12.16 art.)	12	0	7
Agenteekiko esposizio-mailak (LAHZLTB-ren12.9, 13.16 art.)	288	1	11
Babes pertsonaleko baliabideak (LAHZLTB-ren12.16f art.)	705	24	100
Larrialdi- eta ebakuazio-planak (LAHZLTB-ren12.10 art.)	34	0	11
Lantokiak seinalizatzea (LAHZLTB-ren11.4, 12.16b eta 13.10 art.)	78	1	23
Arrisku-ebaluazioa (LAHZLTB-ren12.1b art.)	642	91	135
Prebentzio-jarduera planifikatzea (LAHZLTB-ren12.6 art.)	361	10	72
Jarritako langileak (LAHZLTB-ren12.12, 15a art.)	52	2	3
Prebentzio-zerbitzu propioak (LAHZLTB-ren12.15a art.)	54	2	3
Enpresaz kanpoko prebentzio-zerbitzuak (12.15a, 21 eta 22; 13.11 eta 12 art.)	316	27	22
kanpo-auditoretza egitea prebentzio-zerbitzu propioari (LAHZLTB-ren12.20 art.)	10	0	1
Langileak prestatzea eta informatzea (LAHZLTB-ren12.8 eta 13.10 art.)	904	60	125
Osasuna zaintzea (LAHZLTB-ren12.2 eta 13.5 art.)	785	19	67
Betebehar dokumentalak (LAHZLTB-ren11.5 eta 12.4 art.)	132	2	7
Langile-ordezkarien eskubideak (LAHZLTB-ren12.11, 12 eta 19 art.)	31	3	17
Eraikuntzako azterketa/oinarrizko azterketa (LAHZLTB-ren12.24.b art.)	26	0	1
Osasun- eta segurtasun-planak (LAHZLTB-ren12.23 art.)	254	18	28
ABLEetako langileekiko betebeharrak (LAHZLTB-ren12.18 art.)	3	0	1
Irekitzen dela jakinaraztea (LAHZLTB-ren11.3 eta 12.25 art.)	34	2	4
16 eta 18 urte bitarteko adingabeak babestea	49	0	7
Amatasuna eta edoskitzea babestea (LAHZLTB-ren13.1 art.)	1	0	0
Langileak lanpostu bateraezinetara atxikitzea (LAHZLTB-ren12.7 eta 13.4 art.)	38	2	11
Ez gelditzea edo etetea. Langileei gelditzea eragozte (LAHZLTB-ren13.3 eta 9 art.)	0	0	0
Lan toxikoei, nekagarriari eta arriskutsuei buruzko txostena	4	0	0
Enpresaburuak lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak ikertzea (LAHZLTB-ren12.3 art.)	54	3	4
Enpresa-jarduerak koordinatzea (LAHZLTB-ren12.13, 14 eta 24, 13.7 eta 8.a art.)	171	18	18
Ikuskaritzan edo prebentzioa prestatzen espezializatutako entitateak (LAHZLTB-ren12.21, 25 eta 26; 13.11, 12 eta 13 art.)	0	0	0
Prebentzioaren kudeaketa integrala	49	7	2
Eraikuntza-lanak azpikontratatzea (LAHZLTB-ren11.6 eta 7; 12.27, 28 eta 29; 13.15, 16 eta 17 art.)	133	10	20
Azpikontratazio-mailak gainditzea (LAHZLTB-ren12.27.c eta 28.b; 13.15.b eta 16.a art.)	107	7	3
Erantzukizuna saihesteko ituna (LAHZLTB-ren13.14 art.)	0	0	0
Prebentzioa integratzea. Prebentzio-plana (LAHZLTB-ren12.1.a art.)	7	2	3
Prebentzio-baliabideak izatea (LAHZLTB-ren12.15.b eta 13.8.b art.)	85	9	15
Arrisku psikosozialak	168	9	62
Arrisku ergonomikoak	42	3	15
Prebentzio-zerbitzuaren jarduketa, zerbitzu-agindutik eratorria, lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak barne	0	0	0
Enpresa-jarduerak koordinatzea (enpresaria ez da lantokiaren titularra)	2	0	1
16 urtetik beherakoak babestea	0	0	0
Lantokietako ingurumen-baldintzak	82	1	43



SEKTOREKA BANATUTA

Sektorea	EJSN	Jarduketak	Arau-haustek	Errekerimenduak	Geldiarazita
LEHEN SEKTOREA	01-09	1.217	19	108	0
INDUSTRIA	10-39	2.210	188	320	0
ERAIKUNTZA	41-43	6.468	133	371	0
MERKATARITZA	45-47	639	59	130	0
GARRAIOA	49-53	736	26	79	0
ZERBITZUAK	55-96	2.589	110	338	0

UDAKO TALKA-PLANA EDO BERO-KOLPEAREN AURKAKOA

Lehen aldiz 2022an garatu zen, eta helburua enpresak gehiegizko beroaren ondoriozko arriskuez kontzientziatzea da, klima-aldaketa eta Euskadin aldi beroagoak egotea kontuan hartuta.

Euskadin, 2022ko uztailaren 7an garatu zen. 4.802 gutun bidali ziren beste hainbat enpresatara, eta, gutun horietan, prebentzioaren ikuspegitik, gehiegizko beroaren aurkako arriskuez eta prebentzio-neurriez ohartarazi zitzairen. 2023an, 4.236 komunikazio edo gutun bidali zitzaizkien beste horrenbeste enpresari. Enpresak 2022ko sektore berekoak ziren: berotegiak, garbitegiak, tindategiak, eraikuntza, ostalaritza (sukaldeak eta kanpokoak), nekazaritza, abeltzaintza, lorezaintza, hondakinen bilketa eta aire zabaleko jarduerak.

2022an lortutako emaitza onak ikusita, ingurumen-baldintza txarrak zaintzeko ikuskapen-kanpaina bat planifikatu da 2023rako, hotza zein beroa, kanpokoak eta barrukoak. Honako emaitza hauek izan ditu: 132 ikuskapen-jarduera egin dira, eta, horien ondorioz, 6 arau-hauste-akta eta 58 zuzenketa-errekerimendu egin dira.

1.2. LAN-HARREMANAK 2023

Arlo honetan, helburu nagusia da kalitatezko enplegua lortzea, bat datorrena lan-arloko indarreko legediarekin. Lan-arloan, hain zuzen, negoziazioaren bidez sortzen dira enpresaren eta langileen eskubideak eta betebeharrak, eta lan-kontratuan islatzen; beraz, egiaztatu behar da ea lan-kontratu horiek betetzen dituzten legezko zein hitzarmenezko arauak. Laneko Ikuskaritzaren ardura da enpresek legezko arauak edo hitzarmeneko oinarriak betetzen dituzten ikuskatu edo egiaztatzea.

Laneko segurtasun- eta osasun-arloan bezala, lan-harremanekin lotuta egiten diren jarduketek ere bi abiapuntu dituzte. Batetik, arlo horretan lan-baldintzei eta eskubideei buruz aurkezten diren salaketak eta, bestetik, programatutako planifikazio-jarduketaren bidez egiten direnak, dela sektore jakin batzuk kontrolatzeko, edo, irregulartasunak egon daitezkeela adierazten duten zantzuak daudenean, egiaztatzeko ea betetzen den langileen lan-eskubide batzuei buruzko araudia.

Planifikatutako jarduketaren esparruan, nabarmendu behar da 2018az geroztik Lan Ikuskaritza lan arloko txoke-planak egiten ari dela.

Txoke-planen ezaugarria da araudia bete ez duten enpresei buruzko informazioa lortzen dela Iruzuraren aurka Borrokatzeko Tresnaren bidez (HLF). Aplikazio informatiko horrek BIG DATA teknologia barneratzen du, eta enpresetan iruzur-ereduak detektatzen ditu. 2018az geroztik, iruzur-eredu desberdinak detektatu dira, batez ere aldi baterako kontratazioan.

Enpresa bakoitzean ustez antzemandako iruzurrezko kontratuen kopurua zehazten duen HLFtik lortutako informazioarekin, talka-plana bi fasetan egituratzen da:

Lehenengo fasean, enpresei gutunak bidaltzen zaizkie modu masiboan, ustez lege-iruzurrean zer kontratu dituzten adieraziz, arrazoia adieraziz eta hilabeteko epea emanez kontratu mugagabe bihurtzeko.

Bigarren fasea ikuskapen-kanpaina bera da. Bertan, enpresek mugagabe bihurtu ez dituzten gutunetan adierazitako kontratuak aztertuko dituzte ikuskatzaileek, eta lege-iruzurrean daudela uste badu, zuzentzeko errekerimendua edo arau-haustearen akta egingo du.

Jarduera planifikatua egiteko modu berezi hori Lan Ikuskaritzaren Estatuko Erakundearekin koordinatuta egiten da, erakunde hori baita HLFren jabea.

Aurrerago, txosten honetan 2023ko ekitaldiko txoke-planen eta aurrekoen emaitzak adierazten dira.

Eremu horretan, nabarmendu behar dira jurisdikzio-organoek eta lan-agintaritzek eskatuta egiten dituzten jarduketak, bai eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren laguntza teknikoa jasotzen duten beste entitate eta organismo batzuek eskatuta egiten direnak ere, ikuskaritza-sistemaren araudian xedatutakoarekin bat.

Emaitzak	2023
JARDUKETAK	6.635
ARAU-HAUSTEAK	664
ERREKERIMENDUAK	2.368
BERRIKUSITAKO LAN-KONTRATUAK	18.627(*)
ARAU-HAUSTEEN ZENBATEKOA	1.745.489,00
LANEKO IKUSKARITZAK ESKATUTA ERALDATUTAKO LAN-KONTRATUAK	5.316(**)
ARAU-HAUSTEEK ERAGINDAKO LANGILEAK	15.934
BITARTEKARITZA ETA KONTSULTAK	509

(*) 12.605 ohiko jarduera eta 6.022 bi txoke-planetan.

() 2.982 ohiko jarduera eta 2.334 bi txoke-planetan.**

Lan-harremanen arloan, 6.635 jarduketa egin dira guztira, eta 664 arau-hauste antzeman.

Era berean, 2.368 ohartarazpen edo eskaera egin dira antzemandako irregulartasunak zuzentzeko.

Kontratazio-arloan, 18.627 (12.605 ohiko jarduera eta 6.022 bi txoke planetan) lan-kontratu berrikusi dira guztira, egiaztatzeko egokitzen diren indarrean den legerira. Zehazki, egiaztatu nahi izan da ea betetzen duten aldi baterako kontratazioari eta kontratazio partzialari buruzko araudia; batik bat, arlo horietako kanpainak garatuta.

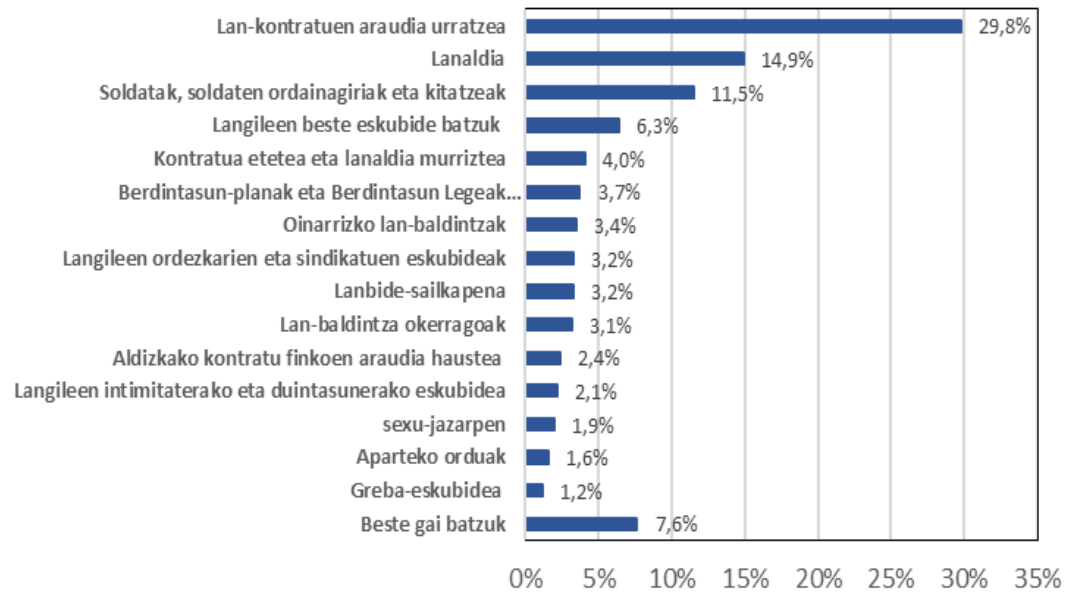
2017an, jarduera intentsibo bat hasi zen kontrolatzeko ea iruzurrik egiten zen aldi baterako kontratazioan eta kontratazio partzialean; hurrengo ekitaldietan, berriz, jarduera horrekin jarraituko da, eta ahalik eta gehien areagotuko dira ikuskatze-jarduerak.

Kontratazio-arloan 2023an egindako jarduketa intentsibo horren emaitza modura, aldi baterako 5.316 (2.982 ohiko jardueran y 2.334 bi txoke planetan) kontratu bilakatu dira mugagabe Lan Ikuskaritzaren errekerimenduz.

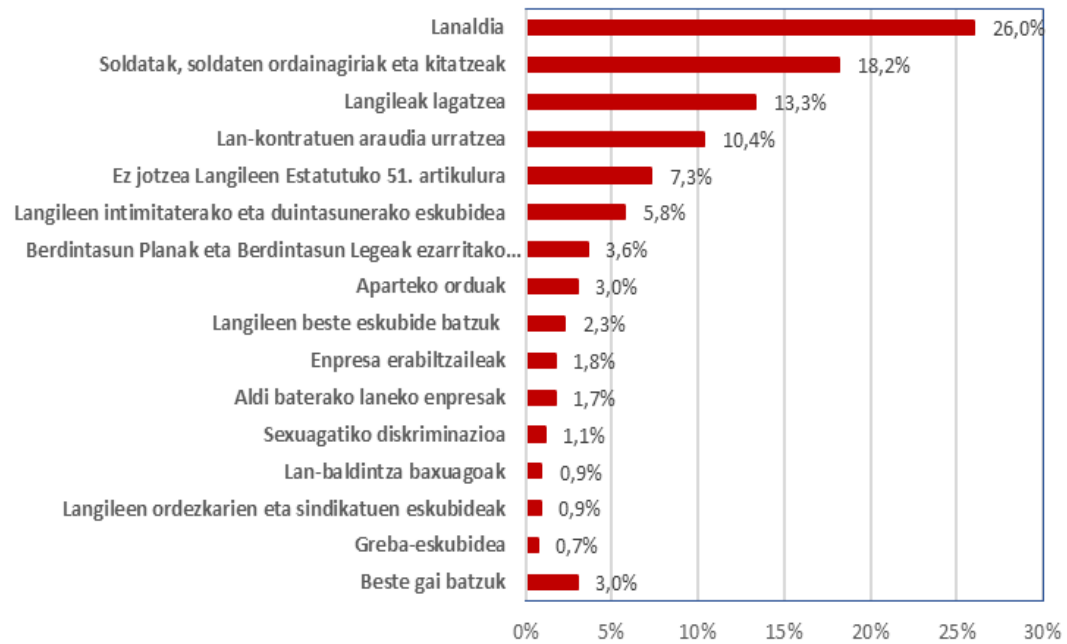
Arau-hausteak, guztira, 1.745.489 euro izan dira.

Zehapenak, batez beste: 2.628,75 euro izan dira.

LAN-HARREMANEN ARLOAN 2023AN IKERTUTAKO GAIAK



LAN-HARREMANEN ARLOAN 2023AN ZAHATUTAKO GAIAK

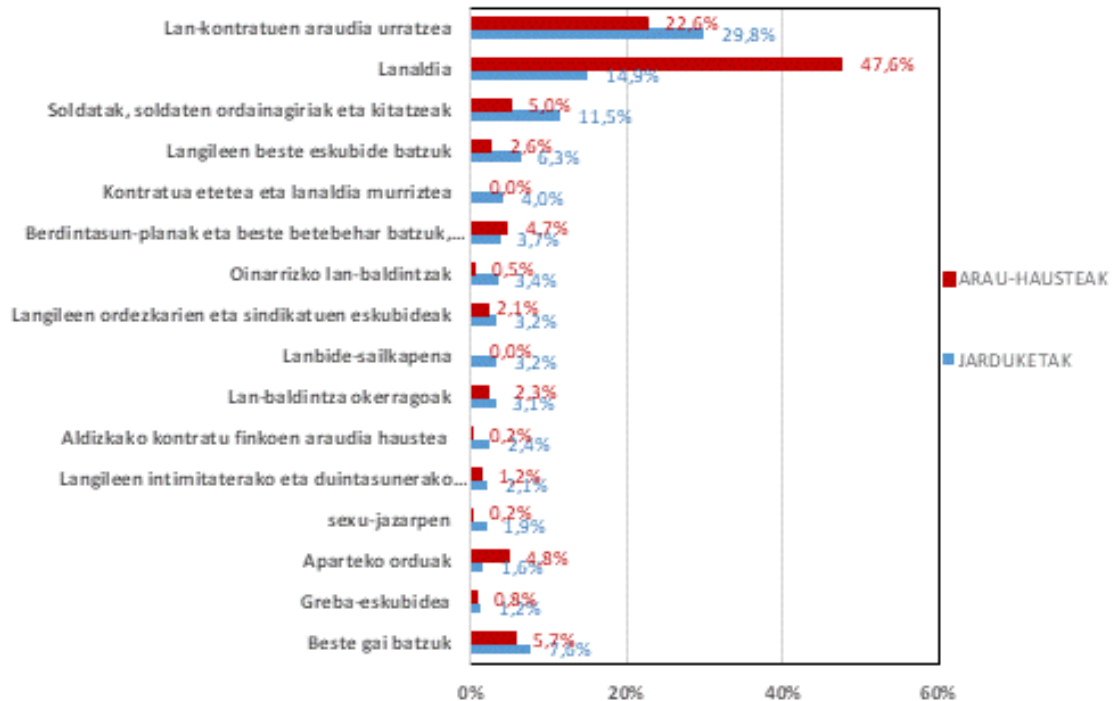


Era berean, xehetasunak azalduko ditugu Lan Ikuskaritzak arlo horretan egindako jarduketara, antzemandako arau-hauste eta gauzatutako errekerimendu guztiei buruz.

	JARD. Kop.	AR.HAUS. Kop.	ERREK- kop.
Obligazio formalak eta dokumentalak (LAHZLTB-ren 6. art.)	34	5	20
Lan-kontratuaren forma (LAHZLTB-ren 7.1 art.)	19	1	4
16 - 18 urteko adingabeen lana	4	0	4
Sexuan oinarritutako diskriminazioa (4) (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.12 art.)	20	0	2
Sexuagatiko soldata-diskriminazioa (LAHZLTB-ren 8.12 art.)	6	1	3
Lanean diskriminatzea, salbu sexuagatik (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.12 art.)	11	1	1
Intimitaterako eta duintasunerako langileek duten eskubidea (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.11 art.)	142	8	16
Sexu-jazarpena (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.13 art.)	128	1	24
Sexu-jazarpenari buruzko protokoloa (LAHZLTB-ren 7.10 art.)	68	2	15
Soldata, soldaten hartze-agiriak eta kitapenak (LAHZLTB-ren 7.3, 7.4, 7.10 eta 8.1 art.)	761	33	171
Lanbide-sailkapena	214	0	0
Pizgarriak eta lanpostu-balorazioa	0	0	0
Laneko denbora (LAHZLTB-ren 7.5 art.)	987	316	250
COVID-19aren ziozko baimen ordaindu berreskuragarriak.	0	0	0
Aparteko orduak (LAHZLTB-ren 7.5 art.)	103	32	21
Funtsezko lan-baldintzak (LAHZLTB-ren 7.6 art.)	227	3	1
Lekualdatzeak (LAHZLTB-ren 8.14 art.)	1	0	0
Langileak lagatzea (LAHZLTB-ren 8.2 art.)	53	5	4
Aldi baterako laneko enpresak (LAHZLTB-ren 18. art.)	4	1	0
ABLE Legezko kasuetatik kanpo lagatzeko kontratuak formalizatzea 18.2.c) eta 19bis.1.b) LAHZLTB	3	1	0
Enpresa erabiltzaileak (LAHZLTB-ren 19. art.)	6	5	0
Enpresa erabiltzailea. Lagapen-kontratu irregularrak formalizatzea (LAHZLTB 19.2.b), 19.2.e), 19ter.2.b) eta 19ter.2.e) art.)	3	1	1
Lan-kontratuei buruzko araudia urratzea (LAHZLTB-ren 7.2 art.)	1.975	150	1.392
Aldizkako kontratu finkoen araudia haustea (LAHZLTB 7.2 Art.)	158	1	178
Lan-baldintza kaskarragoak (LAHZLTB-ren 7.10 art.)	208	15	36
Hitzarmen kolektiboak (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.10 art.)	77	9	19
Langileen beste eskubide batzuk (LAHZLTB-ren 7.10 art.)	420	17	32
Pentsio-planak eta -funtsak (LAHZLTB-ren 8.15 art.)	0	0	0
Kontratua etetea eta lanaldia murriztea.	268	0	1
Kaleratze kolektiboa	56	0	0
Ez agertzea Langileen Estatutuko 47. artikuluko prozeduran (LAHZLTB-ren 8.3 art.)	0	0	0
Ez agertzea Langileen Estatutuko 51. artikuluko prozeduran (LAHZLTB-ren 8.3 art.)	2	2	0
Lantokia ixtea edo jarduera etetea eta ez irekitzea berriro (LAHZLTB-ren 8.3 eta 8.9 art.)	0	0	0
Langile- eta sindikatu-ordezkarien eskubideak (LAHZLTB-ren 7.7, 7.8, 7.9 eta 8.6 art.)	215	14	62
Nazioz haraindiko prestazioa dela-eta lekuz aldatutako langileak (LAHZLTB-ren 10. art.)	45	2	1
Biltzeko eskubidea (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.5 art.)	2	1	0
Hauteskunde-prozesuak (LAHZLTB-ren 8.7 art.)	1	0	0
Greba-eskubidea (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.10 art.)	77	5	11
Kooperatibak eta lan-sozietateak (LAHZLTB-ren 38. art.)	0	0	0
Gatazka kolektiboetako/grebetako bitartekaritza	0	0	0
Lan-arloko jurisdikzioko txostenak eskatzea	18	0	0
Eraikuntza-lanak azpikontratatzea: langile mugagabeen proportzioa (LAHZLTB-ren 8.16 art.)	37	0	0
Berdintasun-planak eta Berdint. Legeak ezarritako beste betebeharrak batzuk (LAHZLTB-ren 7.13 eta 8.17 art.)	246	31	97
Sexuagatiko diskriminazioan oinarritutako jazarpena (LAHZLTB-ren 8.13 bis art.)	4	0	0
Diskriminazioan oinarritutako jazarpena, salbu sexuagatik denean (LAHZLTB-ren 8.13 bis art.)	2	0	1
Familia- eta lan-bizitza kontziliatzeko eskubideak (LAHZLTB-ren 7.5 art.)	9	0	1
Negoiazio kolektiboan diskriminatzea	0	0	0

Kontrolatzea ea hitzarmen kolektiboak legezkoak diren	1	0	0
Adingabeen lana - 16 urtetik beherakoak	18	1	0

JARDUKETA ETA ARAU-HAUSTE NAGUSIAK



IRUZURRAREN AURKAKO JARDUKETA ALDI BATERAKO ETA LANALDI PARTZIALEKO KONTRATAZIOETAN

Aldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratazioetan gertatzen diren iruzurrak antzemateko ikuskapen-jarduketa Laneko Ikuskatzailea sortu zenetik egiten da, eta duela hamarkada batzuk oso garrantzitsua da; zehazki, Langileen Estatutuaren lehen testua 80ko hamarkadan onartu zenetik egiten da mota horretako jarduketa asko, testuan lanaldi partzialeko kontratazio-mota batzuk sartu zirelako (15. artikulua) baina ondo zehaztuta noiz egin behar ziren eta kontuan hartuta ordenamendu juridikoak kontratazio mugagabeei ematen diela lehentasuna.

2018. urtetik aurrera, Laneko Ikuskatzailearen sisteman adimen artifiziala hasi zen aplikatzen, HLF tresnaren bidez. Izan ere, tresna hori aplikazio informazio bat da, datuak analizatu eta gurutzatzen dituen (big data) alde aurretik arau jakin batzuen bidez zehaztu diren iruzur-enpresa ereduak detektatzeko. HLF tresna urte batzuk lehenagotik erabiltzen zen gizarte-segurantzari lotutako iruzurrak detektatzeko, baina 2018. urtean aldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratazioei lotutako iruzurrak aurkitzeko hasi zen erabiltzen: kontratazioetako iruzurren aurka egiteko lehen talka-plana abian jarri zenean.

Talka-plan horien bidez, informazio-gutunak bidaltzen zaizkie HLF tresnak lan-kontratu batean edo batzuetan iruzurra dutela antzeman duen enpresei, eta epe jakin bat ematen zaie kontratu irregularrak borondatez mugagabe bilaka ditzaten.

Geroago, HLFk berak detektatzen du kontratu horietako zein aldatu dituzten enpresek beren borondatez, eta zein ez; beraz, ikuskapen-jarduketari ekiten zaio aldaketarik egin ez duten enpresa guztietan. Une horretan, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaile batek gertakarien ikerketa zehatza egingo du eta erabakiko du enpresak kontratazioan iruzur egin duen ala ez. Lehen kasu hori gertatu bada, eta enpresak kontratuak aldatzeari uko egiten jarraitzen badu, ARAU-HAUSTE AKTA egingo da.

2017 eta 2021 urteen artean bi kanpaina egin ziren: aldi baterako kontratazioetako iruzurrari buruzkoa eta lanaldi partzialeko kontratazioetako iruzurrari buruzkoa. Bada, honako hauek dira bi kanpaina horien esparruan egindako kontratazio-arloko ikuskapen-jarduketaren emaitzak:

2017. urtea. Urte horretan ez zen HLF tresna erabili kanpaina diseinatzean.

- Laneko Ikuskatzaileak 12.540 kontratu berrikusi zituen.
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak 1.979 kontratatu aldatu zituen:
-

2018. urtea. HLF kanpainen erabili zen lehen urtea.

- Laneko Ikuskatzaileak 17.991 kontratu berrikusi zituen.
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak 7.860 kontratatu aldatu zituen:
-

2019. urtea.

- Laneko Ikuskatzaileak 20.446 kontratu berrikusi zituen.
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak 6.517 kontratatu aldatu zituen:

2020. urtea.

- Laneko Ikuskatzaileak 9.668 kontratu berrikusi zituen.
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak 3.047 kontratatu aldatu zituen:

2021. Urtea

- 33.816 kontratu, Lan Ikuskaritzak berrikusiak. 10.964 ikuskapen-jarduera arruntean eta 22.852 talka-plan bietan.
- LGSik eraldatutako 16.494 kontratu. 2.342 ikuskapenaren ohiko jardueran eta 14.152 talka-planetan.

2022 Urtea

- 25.948 kontratu, Lan Ikuskaritzak berrikusiak. 14.559 ikuskapen-jarduera arruntean eta 11.389 talka-plan bietan.
- LGSik eraldatutako 8.760 kontratu. 3.027 ikuskapenaren ohiko jardueran eta 5.733 talka-planetan.

-

Año 2023

- 18.627 contratos revisados por la Inspección de Trabajo. 12.605 en la actividad ordinaria de la inspección y 6.022 en el plan de choque.
- 5.316 contratos transformados por la ITSS. 2.982 en la actividad ordinaria de la inspección y 2.334 en el plan de choque.

2023an talka-plan bat egin da:

ALDI BATERAKO KONTRATAZIOAREN ARLOKO TALKA-PLANA.

Hainbat irizpideren araberako gutunak daude.

1.- Egituratze-irizpidea. HLFk detektatu du aldi baterako kontratuak egiten direla mugagabeak izan beharko liratekeenean, ez dutelako kontuan hartzen aldi baterako inguruabarrak, baizik eta behin betikoak, % 65etik gorako lotura-irizpideagatik.

245 gutun bidali zitzaizkien Arabako beste horrenbeste enpresari, 963 lan-kontraturi eragiten zietenak, eta enpresek 256 kontratu bihurtu zituzten mugagabe eta lanaldi osokoak.

845 gutun bidali zitzaizkien Bizkaiko beste horrenbeste enpresari, 2.350 lan-kontraturi eragiten zietenak, eta enpresek 891 kontratu mugagabe eta lanaldi osokoak bihurtu zituzten.

416 gutun bidali zitzaizkien Gipuzkoako beste horrenbeste enpresari, 1.088 lan-kontraturi eragiten zietenak, eta enpresek 466 kontratu bihurtu zituzten mugagabe eta lanaldi osokoak.

Azpimarratu behar da HLFk ustez iruzurrezkoak ziren emakumeen lan-kontratuen % 39,97 mugagabe bihurtu zituela, eta HLFk ustez iruzurrezkoak ziren gizonen lan-kontratuen % 34,91 mugagabe bihurtu zirela.

2.- HLFk jarraitzen duen bigarren irizpidea iruzurrezko kontratu finko etenak dituzten enpresak dira, kontratu mugagabe arruntak izan behar zutelako.

76 gutun bidali zitzaizkien Arabako beste horrenbeste enpresari, 612 lan-kontraturi eragiten zietenak, eta enpresek 73 kontratu mugagabe arrunt eta lanaldi osokoak bihurtu zituzten.

314 gutun bidali zitzaizkien Bizkaiko beste horrenbeste enpresari, 898 lan-kontraturi eragiten zietenak, eta enpresek 385 kontratu mugagabe arrunt eta lanaldi osokoak bihurtu zituzten.

195 gutun bidali zitzaizkien Gipuzkoako beste horrenbeste enpresari, 509 lan-kontraturi eragiten zietenak, eta enpresek 263 kontratu mugagabe arrunt eta lanaldi osokoak bihurtu zituzten.

Sexuen arabera, HLFk detektatu zituen ustez iruzurrezkoak ziren emakumeen lan-kontratuen % 44,04 mugagabe arrunt bihurtu ziren, eta HLFk detektatu zituen ustez iruzurrezkoak ziren gizonen lan-kontratuen % 44,90 mugagabe arrunt bihurtu ziren.

KONTRATAZIO PARTZIALAREN ARLOKO TALKA-PLANA.

Ez da garatu 2023an, oraindik ez direlako lortu 2022ko planaren emaitzak; izan ere, lehen aldia da HLFk lanaldi partzialeko kontratuetan ateratako informazioa erabiliz egiten dena.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO GENERO-BERDINTASUNAREN arloko jarduketak:

2017ko ekitaldian, Ikuskatzailtzak lehen aldiz abiarazi zuen berdintasun-planen existentzia egiaztatzeko kanpaina, Gizonen eta emakumeen aukera-berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa betez. Kasu honetan, 250 langile baino gehiagoko enpresetan egin ziren ikuskapen-jarduketak; izan ere, enpresa horiek baino ez daude behartuta.

2018. urtean, buru-belarri jarraitu zuten kanpaina horrekin . Hala, 250 langiletik gorako enpresen % 75 ikertu zituen Ikuskatzailtzak.

2019an zehar, 250 langiletik gorako gainerako enpresak sartu zituzten berdintasun-planen ikuskapenetan.

Aurreikuspenen arabera, 2020an berriz ere egingo zen kanpaina, 2017an eta 2018an ikuskatu ziren enpresetatik hasita, eta, irregulartasunak hauteman zituztenez berdintasun-neurrietan edo -planetan, zuzenketa-eskariak edo arau-hausteen aktak egin ziren. 2020rako aurreikusitako berrikuspen horren helburu nagusia zen ikustea ea enpresa horiek bete ote zuten Laneko Ikuskatzailtzak eskatutakoa.

Ikuskapen-jarduera horiek 2020ko urtarrilean eta otsailean hasi ziren, baina COVID-19aren osasun-pandemiak eragindako alarma-egoeraren ondorioz, 2021era arte eten ziren.

2019. urtean beste berrikuntza garrantzitsu bat ere egon zen, nabarmendu beharrekoa: 6/2019 Errege Lege Dekretua onartu zen martxoaren 6an, eta martxoaren 8an argitaratu BOEn, eta bazekarren garrantzizko arau bat, berdintasun-planak egiteko betebeharra 50 langiletik gorako enpresei zabaldu ziena, behin-behineko araubide honen arabera:

- 150 langiletik gorako enpresek berdintasun-plana eduki behar dute, 2020ko martxoaren 8tik aurrera.
- 100 langiletik gorako enpresek berdintasun-plana eduki behar dute, 2021eko martxoaren 8tik aurrera.
- 50 langiletik gorako enpresek berdintasun-plana eduki behar dute, 2022ko martxoaren 8tik aurrera.

Gainera, errege lege-dekretu horrek ordainsarien gardentasunari buruzko printzipio garrantzitsua sartu zuen, soldata-arrakala murrizte aldera, soldaten erregistroaren edo ordainsarien erregistroaren bidez. Printzipio horrek, dena den, garapen-araudia behar zuen, enpresetan eraginkor ezarriko bazen.

Ondorioz, arau-betebehar berri horiekin, Lan Ikuskaritzak 2020an 150 langile baino gehiagoko enpresei ikuskapenak egitea planifikatu zuen, 2020ko martxotik berdintasun-plana egiaztatzeko. Berrito ere, covid bidezko pandemiak kanpaina hau egitea eragotzi zuen, eta 2021era atzeratu zen.

901/2020 Errege Dekretuaren bidez arautu ziren berdintasun-planak, eta 902/2020 Errege Dekretuaren bidez ordainsari-berdintasuna.

2021ean, berdintasun-planen kanpaina egiten da 150 langiletik gorako enpresetan, 901/2020 ED arau berriarekin bat datorren edukia izanik, eta martxotik 100 langiletik gorako enpresak sartu dira kanpaina, nahiz eta lehentasuna eman zaio 150 baino gehiagokoak ikuskatzeari, aurreko ekitaldian pandemiaren ondorioz zain geratu baitziren.

2022ko ekitaldian, martxotik aurrera 50 langile baino gehiagoko enpresak sartuko dira kanpaina.

2023an, 50 langiletik gorako enpresetan jarraitu zen kanpaina horrekin.

Nabarmentzekoa da generoaren arloko ikuskapen-jarduketan taula hau.

	Jarduketak	Arau-Hausteak	Errekerimenduak
SEXU JAZARPENARI BURUZKO IKUSKAPEN JARDUERAK ETA JAZARPEN PROTOKOLOAK	196	3	39
SEXUAGATIKO DISKRIMINAZIOAREN ARLOKO IKUSKAPEN-JARDUERAK	20	-	2
GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO ORDAINSARI-DESBERDINTASUNAREN KANPAINA. (SOLDDATA-ARRAKALA) 902/20 EDko betebeharrak zaintzea, bereziki soldata-erregistroa eta soldata-auditoria	17	1	4
BERDINTASUN NEURRIEN ETA PLANEN KONTROLA, JARRAIPENA ETA BETEARAZPENA 50 LANGILE BAINO GEHIAGOKO ENPRESAK 901/20 Errege Dekretuan aurreikusitako betebeharrak betetzen direla zaintzea	247	30	97
SEGURTASUN BETEBEHARREN KONTROLA HAURDUN DAUDEN LANGILEAK ETA LANGILE SENTIKORRAK	59	1	12
LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEKO ESKUBIDEAK	10	1	3

Aurreikuspenen arabera, jarduera horiek areagotu egingo dira hurrengo ekitaldietan.

JAZARPEN-PROTOKOLOEN KANPAINA

2022. urtea da kanpaina hau martxan jartzen den lehen urtea, 3/2007 Lege Organikoaren arabera enpresek jazarpen-protokoloak dituzten kontrolatzea eta, gainera, modu eraginkorrean erabiltzen dela ikustea helburu duena.

Ildo horretan, 194 enpresa ikertu dira, eta horietako 42tan irregulartasunak antzeman dira. Horiek zuzentzeko errekerimendua egin da, 3tan izan ezik, arau-haustearen akta egin baita.

Kanpaina hori garatzen da, lanean sexu-jazarpenaren arloan oso salaketa gutxi daudela jakinda, eta, horrela, jazarpen-protokoloak aztertuta, jarduerak planifikatu daitezke.

SEKTOREKA BANATUTA

Sektorea	EJSN	Jarduketak	Arau-hausteak	Errekerimenduak	Kontratu berrikusiak
LEHEN SEKTOREA	01-09	57	8	14	143
INDUSTRIA	10-39	1.262	99	620	2.452
ERAIKUNTZA	41-43	577	33	129	2.237
MERKATARITZA	45-47	711	85	213	1.020
GARRAIOA	49-53	470	36	92	820
ZERBITZUAK	55-96	3.542	398	1.285	5.949

2.1. GIZARTE SEGURANTZA 2023

Sarreran aipatu bezala, jarraian datuetan azalduko da zer jarduketa burutu duten Lan eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileek eta Lan Ikuskatzailetzako eta Enplegu eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileordeek, zeinak **EAEko Lan Ikuskaritzakoak** baitira, Estatuko eskumenekin lotuta egindako jarduketan inguruan. Lan Ikuskaritzako Sistemari, batera aritzeko lankidetzaren barruan egindako jarduketak dira, bat datozenak xedatutakoarekin indarreko legedian eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Euskal Kontseiluak sinatutako hitzarmenetan.

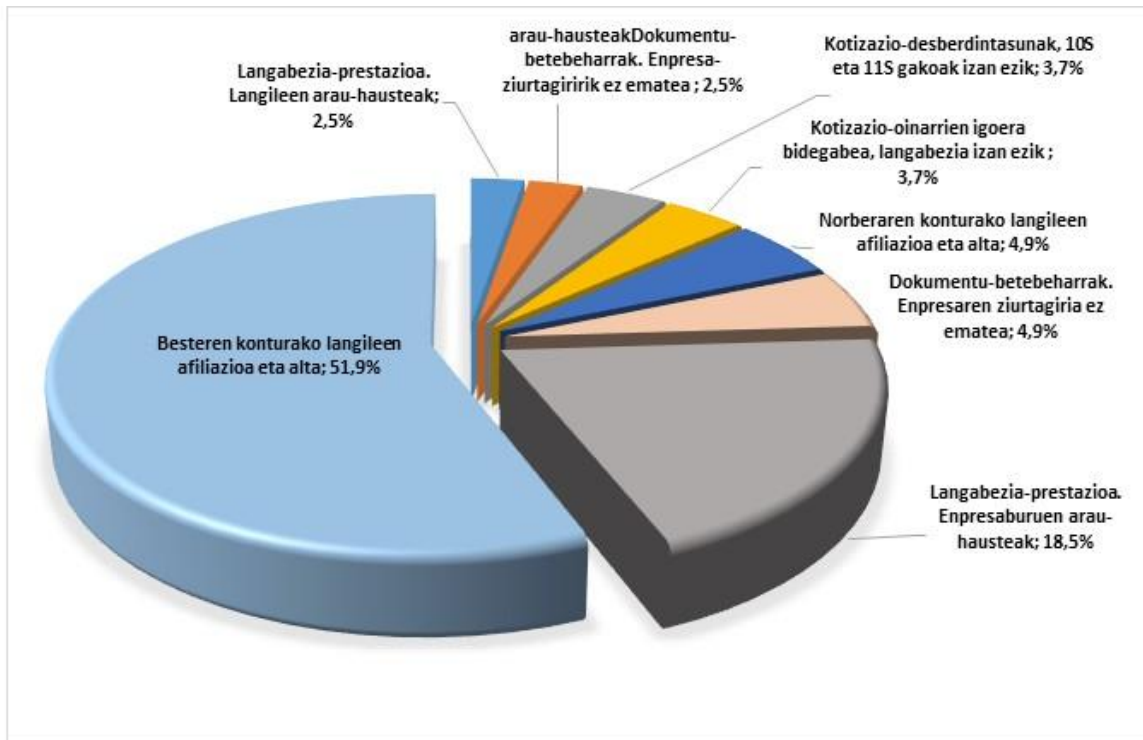
Dagokien zeregina gauzatu, eragile horiek, guztira, 116 bisita egin dituzte.

Emaitzak	2023
JARDUKETAK	1.741
ARAU-HAUSTEAK	81
ARAU-HAUSTEEN ZENBATEKOA	327.921,05€
ERAGINDAKO LANGILEAK	334
LIKIDAZIO-ESPEDIENTEEN ZENBATEKOA	510.987,07€
ERREKERIMENDUAK	71
ALTAK/BAJAK (GZ eta eragindakoak)	105
BERRIKUSITAKO KONTRATUAK	6

Kontsultak eta aholkularitzak honako gai hauei buruzkoak izan dira batez ere:

- Kotizazio-aldeak
- Lanaldi partzialeko kontratuetako laneko denbora areagotzea.
- Lanaldi partzialeko kontratuetako laneko denbora areagotzea.
- Betebehar formalak eta dokumentalak.
- Murriztapenak eta hobariak dituzten kontratuak.

Honela banatzen da arau-hausteen % 92,6



Gizarte Segurantzaren arloan 2023ean egindako beste jarduketak batzuk:

	ARAU-JARDUKETAK	HAUST
Betebehar formalak eta dokumentalak (Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina, LAHZLTB, 21. art.)	342	1
Langileen bajen eta datu-aldaketen jakinarazpena (21.3 LAHZLTB)	262	0
Langileen bajen komunikazioa Espainako enpresa postonziak (LAZL 23.1.l Art.)	0	0
Enpresen inskripzioa (LAHZLTB, 22.1. art.)	212	0
Bidegabeko inskripzioa Espainako enpresa postonziak (LAZL 23.1.l Art.)	0	0
Besteren konturako langileen afiliazioa eta alta (LAHZLTB, 22.2. eta 22.16. art.)	560	42
Besteren konturako nazioz gaindiko afiliazioa eta alta (LAHZLTB 23.1.m Art.)	3	0
Norbere konturako langileen afiliazioa eta alta (LAHZLTB, 22.7. art.)	42	4
Norberaren konturako nazioz gaindiko afiliazioa eta alta (LAHZLTB 23.1.m Art.)	0	0
Kudeaketaren arloko nahitaezko lankidetzak (LAHZLTB, 22.4. art.)	27	15
Datuen komunikazioa eta informazioa ematea (LAHZLTB, 22.1. eta 23.1.g art.)	12	2
Kuoten zorpeko osoa. Likidazio-proposamenak (LAHZLTB, 23.1.b art.)	30	0
Kotizazio-aldeak, 10S eta 11 S gakoak salbu (LAHZLTB, 22.3. art.)	124	3
Aldeak, kuotak iruzurrez murrizteagatik (LAHZLTB, 23.1 f art.)	0	0
Erantzukizun-deribazioak, likidazio-aktagatik	0	0
Erantzukizun-deribazioak, ondorengotza, talde, kontrata eta emakidei buruzko txostenagatik	0	0
Kudeaketan borondatez laguntzea (LAHZLTB, 30., 31. eta 32. art.)	0	0
Istripuen mutuak (LAHZLTB, 27., 28. eta 29. art.)	2	0
Aldi baterako ezintasunen prestazioak amatasunagatik. Enpresaburuen arau-haustek (LAHZLTB, 23.1.a, 23.1.c eta 23.1.e art.)	6	0
Ezintasun iraunkorraren prestazioak. Enpresaburuen arau-haustek (LAHZLTB, 23.1.a, 23.1.c eta 23.1.e art.)	0	0
Erretiroaren prestazioak. Enpresaburuen arau-haustek (LAHZLTB, 23.1.a, 23.1.c eta 23.1.e art.)	0	0
Adingabea jaio eta zaintzeko aldi baterako ezintasunagatik prestazioa Langileen arau-haustea (26 LAHZLTB)	3	0
Ezintasun iraunkorraren prestazioa. Langileen arau-haustek (LAHZLTB, 25. eta 26. art.)	0	0
Erretiroaren prestazioa. Langileen arau-haustek (LAHZLTB, 25. eta 26. art.)	0	0
Prestazioen ordainketa (LAHZLTB, 22.8. art.)	0	0

Langabeziaren prestazioa. Enpresaburuen arau-hausteak (LAHZLTB, 23.1.a, 23.1.c eta 23.1.e art.)	54	2
Langabeziaren prestazioa. Langileen arau-hausteak (LAHZLTB, 26. art.)	4	2
Sorospena, Nekazaritzako Erregimen edo Araubide Berezia. Enpresaburuen arau-hausteak (LAHZLTB, 23.1.a, 23.1.c eta 23.1.e art.)	0	0
Sorospena, Nekazaritzako Erregimen edo Araubide Berezia. Langileen arau-hausteak (LAHZLTB, 26. art.)	0	0
Autonomoen kontingentzia profesionalak, ABE eta jarduera-uzteak babestea (LAHZLTB, 22.5. art.)	0	0
Langile-kuota atxikitzea (LAHZLTB, 23.1.k art.)	0	0
Itun irregularrak langileekin (LAHZLTB, 23.1.d art.)	0	0
Kotizazio-oinarriak bidegabe areagotzea, langabezia salbu (LAHZLTB, 23.1e art.)	1	3
Kontratu hobaridunak eta murrizketak (LAHZLTB, 22.9. art.)	3	0
Bidegabeko exonerazioak (22.9 eta 23.1.f) LLTB)	6	0
Giza Baliabideetako Mutuen kudeaketaren kontrola	0	0
Erantzukizun-deribazioak administratzaileen txostenagatik	0	0
Betebehar dokumentalak. Enpresa-ziurtagiria ez ematea (LAHZLTB, 22.6. art.)	13	2
Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorreko kuotak ez sartzea sasoiz eta forman, kotizazio-dokumentuak aurkeztuta (LAHZLTB, 22.3. art.)	1	0
Gizarte Segurantzako edozein erregimeneko kuota finkoak ez sartzea sasoiz eta forman (LAHZLTB, 22.3. art.)	0	0
Afiliazio/Alta bidegabeak deuseztatzea	1	0
Langile autonomoek jarduera-uzteagatik babesa (LAHZLTB, 24.3., 25.4. eta 26.2. art.)	0	0
Kontingentziak zehazteko txostenak LI/LGen ondoriozko Gizarte Segurantzako prestazioetan	2	0
LI/LG kotizazioak murriztea, istripu-tasa murrizteagatik	0	0
Epez kanpoko altak (LAHZLTB, 22.10. art.)	0	0
Enpresaburu nagusiak egiaztatzea ea alta eman zaien azpikontratetako langileei (LAHZLTB, 22.11. art.)	17	4
Erakunde kudeatzaileari komunikatzea (52.2. art.) langileen arau-hauste arina (24. art.) edo astuna (25. art.)	0	0
Hitzarmen bereziak izenpetzeko betebeharrak LEren 51.9. artikuluan ezarritako kasuetan (LAHZLTB, 23.1.i art.)	0	0
Alta- eta kotizazio-falta izapide-aldiko soldatengatik eta ordaindutako baina hartu gabeko oporregatik (LAHZLTB, 22.12. art.)	8	0
Aldaketarik ez komunikatzea kontratu-etenaldiko edo lanaldi-murrizketako kasuetan (LAHZLTB, 22.13. art.)	1	1
Altan dauden langileekin bateraezinak diren prestazioak (LAHZLTB, 22.14. art.)	0	0
Kontratu etenda edo lanaldia murriztuta dauden langileak enplegatzea (LAHZLTB, 23.1.j art.)	0	0
Hobariak etengabeko prestakuntzagatik (22.9. eta 23.1.h art.)	0	0
Enplegurako lanbide-prestakuntzako hobariak (LAZL, 22.9., 22.15. eta 23.1.h art.)	0	0
Laneko denbora areagotzea lanaldi partzialeko kontratuetan	5	0

2.2. ENPLEGUA ETA ATZERRITARRAK 2023

Aurreko atalean bezala, Eusko Jaurlaritzaren eskumena ez bada ere, gure saileko langileek formalizatu dituzte laburbilduta jaso diren jarduketak.

Enpleguaren eta atzerritarren arloko araudia betetzeko, gure ikuskatzaileek 169 zerbitzu-agindu amaitu zituzten, eta 43 ikuskaritza-bisita egin. Jarduera horiek, oro har, planifikatuta egin ziren. Horretarako, 2023an, kanpaina hauek egon ziren EAEko eremu eksklusiboan

- ENPLEGUA ORO HAR SUSTATZEKO LAGUNTZAK KONTROLATZEA
- MAHATSONDOAREN LABORANTZA
- ENPLEGU-ERREGULAZIOKO EGUNAK KONTROLATZEA ETA EGIAZTATZEA
- EGIAZTATZE EA BETETZEN DIREN PENAKONTRATAZIOAREKIN ETA ENPLEGUA ESKURATZEAREKIN LOTUTAKO BETEBEHARRAK
- EGIAZTATZEA EA BATERAGARRIAK DIREN DIRU-SARRERAK BERMATZEKO ERRENTA ETA INOREN KONTURA JASOTAKO SOLDATAK
- KONTROLATZEA NOLA SORTU ETA MANTENTZEN DIREN LANERATZEKO ENPRESAK

Halaber, Ikuskaritza-arloan Estatuko Administrazio Orokorrarekin batera aritzeko dauden lankidetzaren barruan, estatu-mailako kanpaina hauek garatu ziren:

- DESGAITASUNAK DITUZTENAK LANERATZEA
- EKONOMIA IRREGULARRA ETA ATZERRITARRAK. OSTALARITZA
- EKONOMIA IRREGULARREKO EGOERAN DAUDEN ENPRESAK ETA ATZERRITARRAK - GARRAIOA —
- NEKAZARITZA-JARDUERAK
- PRESTAKUNTZA-KONTRATUAK ETA BESTELAKO LAGUNTZAK
- ENPLEGU-AGENTZIA PRIBATUAK

Emaitzak	2023
JARDUKETAK	1.281
ARAU-HAUSTEAK	44
ARAU-HAUSTEEN ZENBATEKOA	290.668,10 €
LANGILEEN ARAU-HAUSTEAK	302
ERREKERIMENDUAK	59
LANGILEAK EGIAZTATZEA	2.470

Hautemandako arau-hauste gehienen arrazoia izan da ez betetzea desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko betebeharra (ez betetzea desgaitasuna duten pertsonentzako lanpostuak erreserbatzeko legezko betebeharra, edota ez aplikatzea haren ordezkoko salbuespenetzko neurriak).

Enplegu-arloko gainerako jarduketei dagokienez, aipatu behar da eduki hauekin lotuta egon zela haien helburua:

- Enpresaburuen betebeharrak formalak eta dokumentalak.
- Lan-baimenak.
- Estatuko laguntzak eta dirulaguntzak, enplegua sustatzeko eta LH okupazionalerako eta etengabekorako.
- Autonomia-erkidegoetako laguntzak eta dirulaguntzak, enplegua sustatzeko, LH okupazionalerako eta etengabekorako.

2024

Aurreikusten da ezen, 2024an, lehenetsuna emango zaiola honako kanpaina hauek garatzeari:

Laneko Prebentzio eta Arriskuen arloan:

- Istripu hilgarriak, larriak eta oso larriak ikertzea.
- Ezaugarri bereziak dituzten istripu arinak ikertzea.
- Herri-lanak eta eraikuntza.
- Laneko arriskuen prebentzioa genero-ikuspegiarekin. Bereziki, haurdunaldi- eta edoskitze-protokoloen eta muskulu-nahaste eskeletikoen kanpaina egingo da.
- Jazarpen-protokoloak.
- Siderometalurgiako industria.
- Ezbehar-tasa handiena duten enpresak.
- Arrisku psikosozialak.
- Segurtasun eta osasuneko talka-planak, HLFrekin algoritmoen aplikazio informatikoa duten enpresak, big data teknologia.
- Udako plana bero-kolpearen ondoriozko arriskuei aurre egiteko.
- Ingurumen-baldintza txarrei buruzko kanpaina.

Lan Harremanen eta Enpleguaren arloan:

- Emakumeen eta gizonen arteko genero-berdintasunerako kanpainak.
Bereziki, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunaren edo soldata-arrailaren kanpaina hasiko da, 6/2019 Errege Lege Dekretua betez.
Ostalaritzako solairuetako zerbitzarien lan-baldintzak egiaztatze kanpaina integralarekin jarraituko da. Integrala, lan-arriskuen prebentzio-baldintzak kontrolatzen direlako, bereziki arrisku muskulu eskeletikoak, kontratazio-baldintzak, ordutegiak, soldatak eta azpikontratei eta legez kanpoko balizko lagapenei arreta ematea.
Halaber, bitzta pertsonala eta profesionala uztartzeko kanpaina espezifikoa egingo da.
- Berdintasun-planen arloko kanpainak 50 langile baino gehiagoko enpresetan.
- Iruzurra kontratazioan. Talka-planekin jarraituz.
- Lanaldi partzialeko kontratuak.
- Lan-denbora. Ordainsari-erregistroaren eskakizuna barne, 6/2019 Errege Lege Dekretua betez.
- Minusbaliatuak laneratzea. Eta lanpostuen % 2 desgaitasuna duten pertsonentzat gordetzea 50 langiletik gorako enpresetan.
- Enplegu-erregulazioko espedienteak kontrolatzea eta egiaztatzea.
- Generokoak ez diren arrazoiengatik laneko jazarpen-egoerak kontrolatzea eta prebenitzea.