



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

Nuevos tiempos de trabajo, nuevas formas de actuación

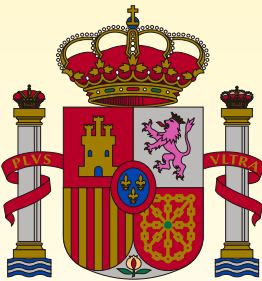
Plan estratégico 2025-2027

de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social



Índice

PARTE I	5
Introducción	
PARTE II	21
Ejes de actuación. Objetivos y medidas	
PARTE III	111
Seguimiento del plan estratégico	
ANEXO I	113
Correspondencia entre los objetivos de la agenda 2030 y el plan estratégico de la ITSS 2025-2027	



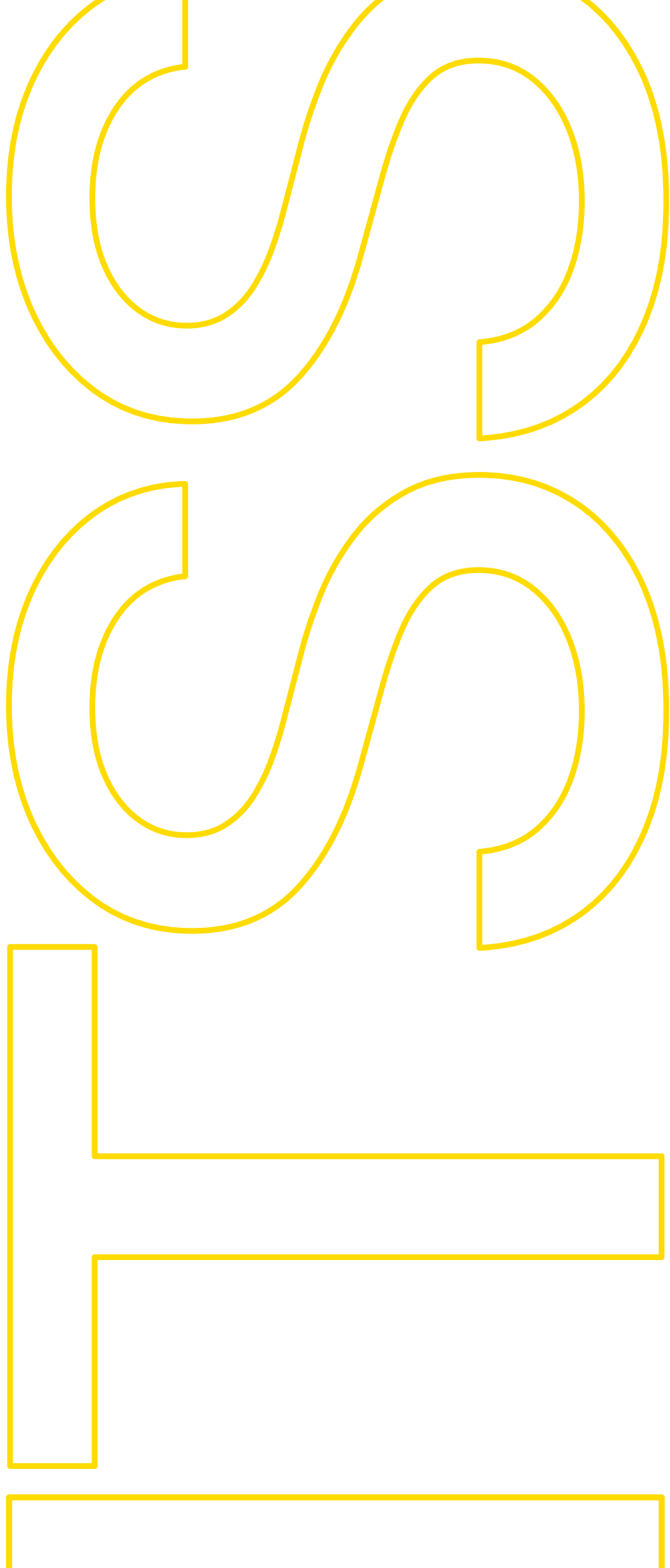
Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>

Documento elaborado por:
Ministerio de Trabajo y Economía Social
Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social
Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social
Correo electrónico: digitss@mit.es
Internet: <http://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

Edita:
Ministerio de Trabajo y Economía Social
Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social
Paseo de la Castellana, 63. 28046 - Madrid
Correo electrónico: digitss@mit.es
Internet: <http://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

NIPO Papel: 119-25-010-6
NIPO En Línea: 119-25-011-1

Depósito Legal: M-11582-2025



Introducción

- Misión, visión y valores
- Desafíos y oportunidades
- Contexto socioeconómico

Introducción

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027 constituye la hoja de ruta a seguir por esta institución con el objetivo de alcanzar un alto nivel de calidad en la prestación del servicio público que tiene encomendado como garante del cumplimiento de las normas del orden social y de los derechos laborales de las personas trabajadoras

Desde la creación de la Inspección de Trabajo en 1906, hasta la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de nuestros días, la institución ha sabido adaptarse a los cambios que ha experimentado la sociedad y al progresivo ensanchamiento de la normativa sociolaboral.

Puede decirse que, en el transcurso de este tiempo, ha alcanzado un alto grado de madurez, convirtiéndose en un pilar esencial del Estado Social proclamado en la Constitución. Su organización y funcionamiento ha sabido también acomodarse a la actual organización territorial del Estado y a su distribución de competencias.

A este acomodo ha contribuido, sin duda, su constitución como organismo autónomo. El proceso se inició con la aprobación de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y continuó con la aprobación de sus estatutos en 2018. No obstante, este proceso no está terminado y requiere ahora reforzar y adaptar la estructura actual a la nueva organización diseñada para prestar un servicio con la eficacia,

eficiencia y calidad requeridas y exigidas a la Administración del siglo XXI.

Este plan toma el relevo de anteriores instrumentos de planificación estratégica, en particular del Plan Estratégico 2021-2023, que impulsó a la institución hacia un nuevo modelo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Comparte con éste el énfasis en el papel de la Inspección como instrumento de garantía de los derechos laborales y sociales que la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico reconocen a la ciudadanía.

El plan estratégico precedente planteaba un proyecto para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como institución garante de los derechos sociales en un contexto de reconstrucción económica y social del país tras la crisis sanitaria y económica derivada del COVID-19. La orientación estratégica para el próximo período debe contribuir a convertir el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en una entidad moderna, eficaz, transparente, adaptada a las necesidades del vigente contexto social y económico y que persigue la calidad en el servicio público prestado, así como focalizarse en hacer de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la institución encargada de velar por el cumplimiento de las reformas estructurales del mercado de trabajo que derivan del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

La adopción en 2021 de este Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se marcaba como objetivo impulsar la actividad y

la creación de empleo para contrarrestar a corto plazo el impacto de la pandemia. En línea con este objetivo, el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023 diseñó una estrategia para que el Organismo Estatal ITSS se convirtiese en un elemento esencial del Estado social en el itinerario de salida de la situación económica provocada por la pandemia del COVID-19, destacando su papel como instrumento de garantía para que los derechos laborales y sociales no se viesan postergados en un proceso de reconstrucción económica y social.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia persigue apoyar un proceso de transformación estructural que permita aumentar a medio plazo el crecimiento potencial, así como reforzar a largo plazo la resiliencia, avanzando hacia un desarrollo más robusto, sostenible e inclusivo, como los diferentes organismos internacionales señalan que se está produciendo ya en España.

En cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan, se han adoptado reformas estructurales de calado para corregir desequilibrios importantes que desde hace décadas lastraban la capacidad de crecimiento de la economía española, agravaban los ciclos económicos, aumentaban la precariedad y profundizaban las brechas sociales, territoriales y de género. Las reformas incluyen la modernización de las políticas públicas en el ámbito laboral para la consecución de un mercado laboral dinámico, resiliente e inclusivo, que responda a las realidades generadas por el proceso de digitalización y que resuelva problemas estructurales que se venían arrastrando desde hace décadas, entre otros, la temporalidad y precariedad en el empleo.

Estas reformas normativas se han concretado, entre otros aspectos, en la regulación del trabajo a distancia, la adopción de medidas en materia de igualdad o la regulación del trabajo de los repartidores a domicilio de las plataformas digitales.

Particular relevancia tiene la reforma laboral de 2021 para la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo operada mediante Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre. Reforma que pretende corregir la temporalidad excesiva, devolver a la negociación colectiva su papel clave para que pudiese contribuir de nuevo, a la mejora de las condiciones de trabajo y constituir un marco normativo adecuado sobre el que sustentar un modelo de relaciones laborales más justo y eficaz recuperando derechos laborales y su garantía.

“La orientación estratégica para el próximo período debe contribuir a convertir el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en una entidad moderna, eficaz, transparente, adaptada a las necesidades del vigente contexto social y económico y que persigue la calidad en el servicio público prestado.”

Además de las reformas ya adoptadas, la agenda reformista avanza y se trabaja en la adopción de medidas normativas que mejoren los derechos laborales y la calidad en el empleo, como el cumplimiento del compromiso del Gobierno de reducir la jornada laboral.

Para que estas y otras reformas se traduzcan en modificaciones estructurales del mercado de trabajo se requiere su implementación efectiva y, por tanto, la garantía de su cumplimiento. En este contexto, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe ser un agente clave para facilitar y garantizar el cumplimiento de este nuevo acervo normativo, para el asentamiento de un modelo de relaciones laborales que supere las disfunciones que las reformas pretenden corregir y, en última instancia, para la mejora de la calidad en el empleo.

Al margen del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se alinea con otras estrategias como el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 2022-2025 y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, y, por supuesto, las medidas de este Plan Estratégico tienen en cuenta y contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. En este sentido, el presente documento incorpora un anexo en el que se muestra el alineamiento del Plan Estratégico con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El plan sitúa a las personas en el centro del servicio público. Cada vez más, se solicita la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las relaciones laborales para controlar el cumplimiento de la legislación sociolaboral y las normas de protección social. Esta tendencia se

“Las medidas de este Plan Estratégico persiguen reforzar material, estructural y normativamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la prestación del servicio público que tiene encomendado: garantizar el cumplimiento de las normas del orden social y el respeto a los derechos de las personas trabajadoras.”

observa en el notable incremento del número de denuncias y comunicaciones en el Buzón de la ITSS presentadas en los últimos años: un 43% entre 2021 y 2024.

La Inspección debe dar una respuesta adecuada y útil a esa demanda, velando por el respeto de los derechos laborales y evitando así prácticas que suponen una competencia desleal. Por tanto, en su misión de vigilancia y control de la normativa socio laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe otorgar prioridad a los asuntos que más preocupan a la sociedad, como la estabilidad en el empleo, el tiempo de trabajo o las condiciones salariales.

Las medidas contempladas en este plan estratégico persiguen reforzar material, estructural, operativa y normativamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la prestación del servicio público encomendado, garantizando el cumplimiento de las normas del orden social y el respeto de los derechos de las personas trabajadoras.

Este plan diseña una estrategia que dirija a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a alcanzar altos estándares de calidad en el cumplimiento del servicio público que tiene encomendado, en un contexto de incremento de la demanda de sus actuaciones, de aumento de la complejidad del acervo normativo sociolaboral y en un proceso de digitalización y de revolución tecnológica, que afecta a las relaciones laborales sobre las que se realiza la actuación inspectora, así como a la propia organización.

Decía Aristóteles que *“somos lo que hacemos día a día, de modo que la excelencia no es un acto sino un hábito”*. La excelencia no es tanto un estado o un fin, sino una forma de hacer que nos ha de llevar a conseguir el mejor rendimiento en una situación dada.

Así, en este período, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social continuará desempeñando su misión velando por el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, favoreciendo la competencia leal entre empresas, así como preservando el sistema de protección social. Para ello, debe afrontar la adopción de medidas que contribuyan a elevar la calidad, la eficacia y la eficiencia del servicio público prestado.

El mayor activo con el que cuenta la organización para el cumplimiento de su misión es su personal, altamente cualificado. Pero el actual contexto requiere un refuerzo estructural que conduzca a la máxima eficacia en su desempeño teniendo en cuenta el carácter generalista de la Inspección junto con la, cada vez más necesaria, especialización y el fomento del trabajo en equipo para hacer frente a los retos de la actuación inspectora. Junto con el necesario

refuerzo, es preciso, asimismo, adoptar medidas organizativas tendentes a la optimización de los recursos disponibles para afrontar los retos actuales y futuros.

Por otro lado, en un periodo de ofertas de empleo público expansivas, la Inspección debe ser capaz de captar y retener los mejores talentos y debe garantizar su adecuada formación a lo largo de toda la vida profesional, para adaptarse al contexto en el que se ejerce la actuación inspectora.

Para convertirse en una institución moderna y eficaz en el contexto de revolución tecnológica actual, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe avanzar en el proceso de digitalización y orientarlo tanto a la optimización de su gestión y de su actuación, como a la mejora de la relación con la ciudadanía y con otras administraciones.

La excelencia, entendida como una forma de hacer las cosas, requiere transparencia y un alto grado de ética institucional. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe esforzarse en ser una institución abierta a la ciudadanía, mejorando y ampliando los canales de comunicación, así como sus contenidos. Estas medidas deben ir dirigidas a dar a conocer el servicio prestado a un mayor número de personas, pero también deben contribuir a realizar una labor informativa y divulgativa que potencie el cumplimiento voluntario de las normas, coadyuvando así al cumplimiento de la misión última de la institución.

Este plan estratégico se orienta hacia la ciudadanía como destinataria última de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. No obstante, no puede olvidarse de otros interesados

a los que también se debe la prestación de un servicio eficaz y eficiente.

Las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas tienen un papel de la máxima relevancia en y para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, consecuencia de su función, constitucionalmente reconocida, de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Así, el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social prevé medidas para mejorar la participación de estos agentes en la gobernanza del Organismo.

← *“La Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe esforzarse en ser una institución abierta a la ciudadanía, mejorando y ampliando los canales de comunicación. Se trata de dar a conocer el servicio prestado a un mayor número de personas...”*

Por otro lado, los representantes de las personas trabajadoras tienen un rol incuestionable en la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral y en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras en el seno de la empresa. El refuerzo de este papel redundará en la consecución de este

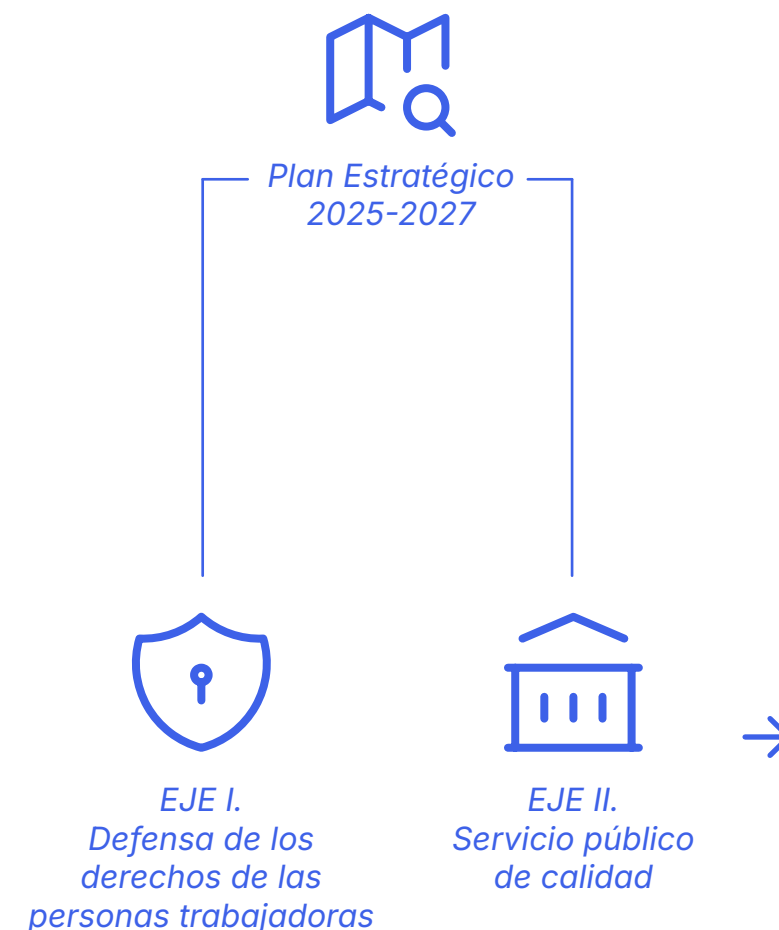
fin, coincidente con aquél perseguido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por lo que la adopción de medidas dirigidas a garantizar los derechos de los representantes se contempla en el plan como una línea estratégica.

Por otro lado, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se relaciona intensamente con otras administraciones. La organización territorial del Estado y su distribución de competencias implica que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social inicia, como consecuencia de las comprobaciones efectuadas en ejercicio de su actuación, expedientes sancionadores o liquidatorios que son resueltos por otros órganos de la Administración General del Estado o por las administraciones de las Comunidades Autónomas, en ejercicio de sus competencias. En muchos casos, la propia actuación de comprobación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social viene instada por otros órganos de la Administración.

Estas administraciones también son tributarias de la prestación de un servicio público de la máxima calidad. Especial atención se presta a las entidades gestoras y servicios comunes de la seguridad social. No en vano, la inspección de seguridad social corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe aplicar los elevados estándares de eficacia y eficiencia en la actuación inspectora en este ámbito. Lo mismo puede predicarse de las comunidades autónomas, que participan en la gobernanza del Sistema de Inspección y son cotitulares del servicio público prestado.

En línea con todo lo anteriormente descrito, se elabora este Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo para los años 2025-2027, organizándose en torno a dos ejes:

- **Defensa de los derechos de las personas trabajadoras:** el primer eje establece las acciones que se deben desarrollar para lograr objetivos que se alineen con la función que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe cumplir como defensora de los derechos laborales, así como del sistema de seguridad social, el cual constituye la base de un amplio sistema de protección social destinado a las personas trabajadoras. Nuestro servicio se dirige principalmente a ellos.
- **Servicio público de calidad:** el segundo eje se centra en la identificación de medidas estructurales, organizativas y operativas que buscan alcanzar siete objetivos, cuyo propósito final es ofrecer un servicio público que se distinga por su alta calidad, eficacia y eficiencia.



Misión

La función de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es la de vigilar el cumplimiento de las normas del orden social y exigir, en su caso, las responsabilidades correspondientes, además de brindar asesoramiento, conciliación, mediación y arbitraje en dichos asuntos. La realización de esta tarea debe llevarse a cabo de acuerdo con los principios del Estado social y democrático de Derecho establecidos en la Constitución, así como con los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

La función inspectora comprende los siguientes cometidos:

1. **Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales**, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos en los siguientes ámbitos: sistema de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales, sistema de seguridad social, empleo y formación profesional para el empleo, migraciones y trabajo de extranjeros, cooperativas y otras fórmulas de economía social, así como otros ámbitos cuya vigilancia se encomiende legalmente.

2. Asistencia técnica:

a. Información y asistencia técnica a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora, con objeto de facilitarles un mejor cumplimiento de las disposiciones del orden social.

b. Información y asistencia técnica a las personas trabajadoras y a sus representantes.

c. Prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la seguridad social, y a las autoridades competentes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas cuando les sea solicitada.

d. Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones Públicas respecto a la aplicación de las normas del orden social o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.

e. Emitir informes que recaben los órganos judiciales competentes.

3. **Conciliación, mediación y arbitraje** en conflictos colectivos y huelgas.

Visión

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social pretende ser reconocida como la institución garante del cumplimiento real y efectivo de una legislación del orden social en constante evolución, que pone el foco en los aspectos que más preocupan a la ciudadanía.

Con el cumplimiento de su misión, se convierte en un **agente clave para hacer efectiva la transformación del mercado laboral** para hacerlo más dinámico, más resiliente y más inclusivo, garantizando el cumplimiento de la normativa derivada de la agenda de reformas dirigidas a este fin.

Por otro lado, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es una institución que persigue la excelencia en la prestación de dicho servicio, entendida como un modo de desempeñar la función con elevados niveles de eficacia, eficiencia y calidad, y que también procura adaptarse a las demandas de la sociedad y dar una respuesta útil y eficaz en el contexto vigente.

Valores

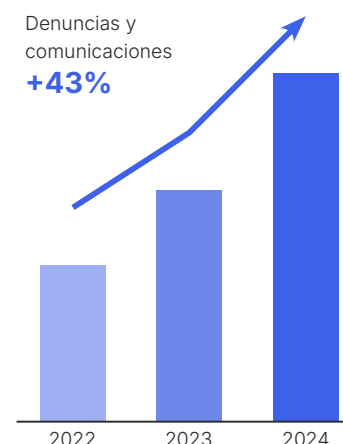
Los principales valores de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son:

- **Foco en la ciudadanía**, especialmente en las personas trabajadoras, las empresas, así como las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, destinatarias de la función pública inspectora.
- **Independencia y neutralidad**. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actúa con imparcialidad y objetividad en el ejercicio de sus funciones.
- **Dinamismo**, pues se adapta al contexto social y económico en el que se desenvuelve.
- **Organización que valora a su personal como su recurso más valioso**, buscando atraer a los mejores talentos y promoviendo la formación continua y la actualización profesional.
- **Modernidad**, se compromete con el uso intensivo de la tecnología.
- **Eficiencia**, como institución orientada a la optimización de los recursos.
- **Transparencia**, como institución que resulta accesible a la sociedad y que rinde cuentas de su gestión.
- **Cooperación**, en la medida en que colabora de manera activa y leal con otras instituciones.
- **Vocación internacional**, implicada en el fortalecimiento de las instituciones de inspección de trabajo, con el fin de promover el trabajo decente

Desafíos

El diseño de este Plan Estratégico parte de los siguientes desafíos:

1. **Aumento de la demanda social:** la sociedad demanda, en creciente medida, una intervención más activa de la Inspección de Trabajo en las relaciones laborales. Se ha observado un aumento significativo en el número de denuncias y en las comunicaciones recibidas a través del Buzón de la Inspección, un 43% más en los últimos tres años. Asimismo, diversas entidades y organismos de la Administración están solicitando con mayor frecuencia la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. **Expansión y dispersión del marco normativo:** se ha producido un progresivo ensanchamiento de las normas del orden social y de los derechos laborales. El avance del Estado social ha dado lugar a una normativa más extensa y más compleja cuya **vigilancia y control** compete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. **Evolución tecnológica:** asistimos a un acelerado avance tecnológico que ha provocado transformaciones en los lugares de trabajo, así como en las modalidades de organización y prestación de servicios.
4. **Nuevos riesgos laborales:** surgen nuevos riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras derivados de la digitalización, el cambio climático, la mayor diversidad de la población, el envejecimiento de la misma, y la creciente demanda de cuidados en determinados sectores de la sociedad.



5. **Impacto de las reformas normativas:** las modificaciones normativas traen consigo frecuentemente transformaciones y ajustes de la conducta social de las personas afectadas, así como la aparición de nuevas modalidades de fraude y de incumplimientos en el orden social, a las cuales la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe adaptarse.

Oportunidades

Para abordar los desafíos mencionados anteriormente, es fundamental considerar las siguientes oportunidades:

1. **Desarrollo tecnológico y digitalización.** Los progresos en el ámbito de la tecnología permiten un funcionamiento más ágil y eficaz de la gestión administrativa. Saber aprovecharlos contribuye a una gestión más eficiente de la organización, a optimizar la planificación de las inspecciones y a llevar a cabo actuaciones extensivas que alcancen, con las suficientes garantías, a un mayor número de personas y organizaciones interesadas.
2. **Aumento de las ofertas de empleo público.** En los últimos años se han convocado ofertas de empleo público para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sustancialmente más elevadas, aumentando así el número de plazas y haciendo posible el incremento de la dotación de personal disponible.
3. **Escuela de Inspección.** La Escuela cumple una función esencial en la formación del personal, favoreciendo su capacitación en el acceso al sistema. Además, se encarga de adaptar las necesidades de formación de los funcionarios y funcionarias a los cambios normativos, y operativos de cada momento.
4. **Especialización del personal.** La creación de unidades especializadas en el ámbito de las Inspecciones Provinciales, el incremento de personal y la existencia de dos escalas de Subinspección Laboral permiten la

especialización del personal involucrado, y con ello la calidad del servicio ofrecido.

5. **Redes sociales y sociedad de la información.** La capacidad de comunicarse con la sociedad se ha incrementado exponencialmente con la proliferación de las redes sociales y con el acceso constante a la información desde los dispositivos electrónicos.

Contexto socioeconómico

Contexto de la situación del mercado de trabajo

El mercado de trabajo español muestra signos de fortaleza desde hace tiempo y no hay ningún síntoma que permita atisbar un cambio relevante en esta evolución positiva. Ello a pesar de los elementos de incertidumbre existentes en el panorama económico global.

La economía española creció un 3,2 por ciento en 2024, el mayor crecimiento de toda la zona euro. Además, todas las previsiones económicas pronostican un crecimiento de la economía española en porcentajes un crecimiento menor, pero robusto, para 2025. Así, el Fondo Monetario Internacional ha revisado recientemente sus proyecciones al alza, situando su previsión de crecimiento para 2025 en el 2,1 por ciento. Entre las razones para estas proyecciones al alza del crecimiento de la economía, merecen destacarse dos:

- Una mejora general del mercado de trabajo, especialmente en términos de estabilidad en el empleo, favorecido por los cambios estructurales introducidos por la reforma laboral de 2021.
- El empuje de la demanda interna, impulsada por el buen comportamiento del empleo, que en 2024 se ha erigido como el principal factor de empuje de la economía,

reemplazando al consumo público, es decir, a la inversión y gasto público.

1. Comportamiento general del mercado de trabajo¹

En relación con el buen comportamiento del mercado de trabajo, la población ocupada ha alcanzado las 21.857.900 personas en el cuarto trimestre de 2024, lo que supone un incremento de 468.200 personas a lo largo de 2024, un ritmo de crecimiento del empleo del 2,2 por ciento en el último año.

En los últimos cuatro años (4T 2020 a 4T 2024) se han creado 2.513.500 puestos de trabajo y el paro ha descendido en 1.124.300 personas, situándose en un 10,61 %, un valor que no se alcanzaba desde 2008.

Además, ante las buenas perspectivas de encontrar un empleo, más personas se incorporan al mercado de trabajo. La población activa ha crecido en 202.800 personas en el último año y en 1,38 millones en los últimos cuatro años, situándose en 24.453.300 personas. Este factor positivo ha incidido, sin embargo, en que la tasa de desempleo no haya caído aún más. Cabe recordar que, en el año 2007, cuando la tasa de desempleo se situó por debajo del 8 por ciento, había 20,3 millones de personas ocupadas, 1,5 millones menos que actualmente.

Estructura del mercado laboral por sexo y según la situación profesional, la modalidad de contrato y el tipo de jornada.

La composición del mercado de trabajo no ha variado sustancialmente en los últimos años en lo que se refiere a la proporción entre personas trabajadoras asalariadas y por cuenta propia. De los 21,8 millones de personas ocupadas, hay 18,58 millones de asalariadas y 3,26 millones de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia (un 15 por ciento).

Lo que sí ha variado sustancialmente es la proporción de contratos temporales en relación con el total. En efecto, de los 18,58 millones de trabajadores asalariados, un 15,5 por ciento son temporales. **En los últimos doce meses el empleo indefinido ha aumentado en 589.400 personas, mientras que el temporal se ha reducido en 133.900 personas.**

Cabe recordar que el volumen de personas trabajadoras temporales con anterioridad a la reforma laboral superaba la cuarta parte del mercado de trabajo. Así, en el cuarto trimestre de 2018, el porcentaje medio de contratos temporales se situaba en el 26,9 por ciento.

En este sentido, es claro que la reforma laboral ha producido un cambio radical en las políticas de contratación laboral, estableciendo como regla la contratación indefinida y reforzando la causalidad en la contratación temporal.

La reforma laboral también ha propiciado el fomento del recurso al contrato fijo discontinuo. En el caso de temporada, el contrato fijo discontinuo

permite dotar de estabilidad en el empleo a este tipo de relaciones laborales.

Por otra parte, **el empleo de las mujeres marca un récord histórico, alcanzando 10,1 millones de mujeres ocupadas.** No obstante, las mujeres siguen teniendo una tasa de ocupación inferior a la de los hombres, suponiendo un 47,24% del total de ocupados y además concentrando un mayor volumen tanto de temporalidad, como de la parcialidad en el trabajo, situaciones que no se han visto alteradas tras la reforma laboral.

Así, pese a la importante mejora experimentada tras la reforma laboral en todas las variables de empleo femenino, las mujeres concentran el 75 por ciento del empleo a tiempo parcial y el 56 por ciento del empleo temporal.

Cabe destacar que no encontrar un trabajo a tiempo completo es la principal causa de parcialidad tanto en hombres como en mujeres, si bien en las segundas afecta 1.008.700 trabajadoras, mientras que se ven afectados por parcialidad indeseada un total de 355.000 hombres. Si, además, analizamos la segunda causa de parcialidad según el sexo de la persona trabajadora, en el caso de los hombres es la educación o la formación, mientras que en el caso de las mujeres es el cuidado de personas adultas con discapacidad y niños/as.

¹ Cuando no se indica otra fuente, los datos recogidos en este apartado proceden de la Encuesta de

Población Activa del primer trimestre de 2025. Fuente: www.ine.es

Desempleo

Actualmente, hay 2.595.500 personas en paro, lo que supone el 10,61 por ciento de la población activa. El desempleo ha descendido en 265.300 personas en el último año y en 1.124.300 personas en los últimos cuatro años.

La tasa de desempleo femenino es del 11,9 por ciento. Aunque el paro femenino se ha reducido drásticamente en los últimos años (18,5 en el 4T 2020), la tasa es aún 2,3 puntos porcentuales superior a la masculina.

Jóvenes

La población ocupada entre los/las jóvenes de 16-24 años se sitúa en 1.249.100 personas, experimentando un incremento del 2,9 por ciento respecto año anterior.

En cuanto al paro de este colectivo, alcanza las 450.900 personas, habiendo experimentado un descenso del 3% en términos interanuales, aunque la evolución es desigual: mientras que el paro juvenil masculino ha descendido un 7,8 por ciento, el femenino ha aumentado un 3,4 por ciento en el último año.

Personas extranjeras

En España, se contabilizan 4.037.700 personas extranjeras con disposición y voluntad de trabajar, de los que 2.142.000 son hombres y 1.895.800 son mujeres. De este total, 3.370.000 están ocupadas, lo que equivale al 15,5 por ciento del conjunto de personas ocupadas.

La tasa de desempleo de la población extranjera es del 16,5 por ciento (14,4 para hombres y 18,9 para mujeres), un 2,1 por ciento menos que el año anterior.

Salarios

El salario mínimo interprofesional ha experimentado un notable incremento en los últimos años. Así, desde el año 2020 ha aumentado en un 28,2 por ciento, pasando de 900 €/mes en 2019 a 1.184 €/mes en 2025.

La última encuesta del INE sobre estructura salarial en España, correspondiente al año 2022 y publicada en septiembre de 2024, revela que el salario medio anual en España fue de 26.948,87 euros por trabajador en 2022, un 4,1% mayor que el del año anterior. El de las mujeres fue de 24.359,82 euros y el de los hombres de 29.381,84 euros.

Mientras los salarios medios anuales más altos se encuentran en el sector de **suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado**, los más bajos se dan en el sector de hostelería.

A pesar de que la brecha salarial (no ajustada) entre mujeres y hombres se ha reducido en los últimos diez años en más de un 6%, esta subsiste y se sitúa, según la citada encuesta, en un 17,09%.

2. Impulso de la demanda interna.

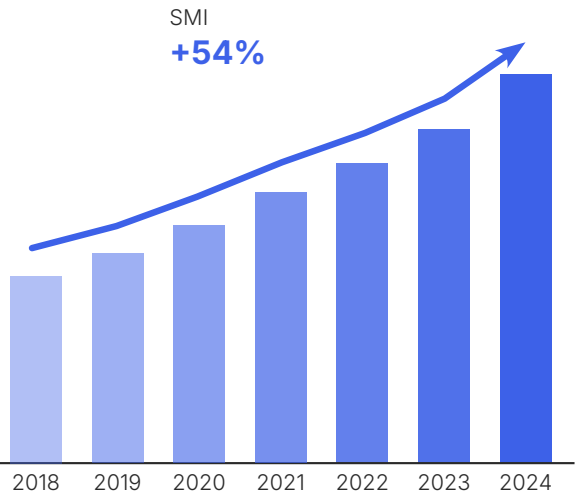
Todos los análisis efectuados coinciden en que el principal factor que explica el buen comportamiento de la economía española en 2024 es el aumento de la demanda interna. El incremento de los salarios como consecuencia de las políticas de mejora del salario mínimo interprofesional (SMI) y la revalorización de las pensiones experimentada en los últimos cuatro años han permitido mejorar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y pensionistas.

En relación con los salarios, es importante señalar que el salario mínimo interprofesional

ha experimentado un aumento del 58 por ciento desde el año 2018.

En lo que respecta a las pensiones, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la pensión media se ha incrementado en los últimos dos años un 15,2% (de 1.089,8 en 2022 a 1.255,4 en 2024). El incremento ha sido de un 14,5% para hombres y de un 16,5% para mujeres.

En cuanto al número de pensionistas, en 2012 era de 8.110.393,92 (4.209.336,42 hombres y 3.900.825,42 mujeres) pasando a 9.221.477,06 en 2024 (4.654.748,17 hombres y 4.566.693,17 Mujeres).



Otros factores del contexto socioeconómico

Teletrabajo

El trabajo a distancia, y muy particularmente el teletrabajo, han adquirido una gran relevancia en el ámbito laboral en los últimos años. La difusión de las tecnologías, junto con la necesidad de alternativas de mantenimiento de la actividad durante la pandemia de COVID-19, han propiciado el despegue y mantenimiento de esta forma de organización del trabajo.

En los últimos 15 años se ha pasado de un 6,2 por ciento a un 15,4 por ciento de personas que, de alguna manera, trabajan en régimen de teletrabajo, en el caso de los hombres ha pasado de un 6,3% a un 14,9%, y en el de las mujeres 6,2% al 15,9%. En 2024, un 7,8 por ciento de las personas trabajadoras teletrabaja más de la mitad de los días de la semana (7,6% de los hombres frente al 8,0% de las mujeres), mientras que un 7,6 lo hace ocasionalmente, en los hombres representa un 7,3% y en las mujeres un 7,9%.²

Contexto de la situación de la siniestralidad laboral: accidentabilidad y morbilidad en el trabajo.

El índice de incidencia (II) total de accidentes de trabajo en jornada de trabajo de 2023 fue de 2.715 accidentes por cada 100.000 trabajadores/as afiliados/as, lo que supone una reducción del 4,8% con respecto al año anterior (II en 2022: 2.852,1).

² Fuente. EPA. INE. Condiciones de Trabajo.

En 2023 fue la Industria extractiva el sector que presentó mayor índice de incidencia (6.114,9), seguido del sector de Construcción (6.085,2) y de la Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos (5.671,9).

El sector Comercio es el que presentó un índice de incidencia menor (2.151,6).

Si nos centramos en las enfermedades profesionales, en 2023 se comunicaron 25.625 partes de dichas contingencias, lo que supone un índice de incidencia de 96,76 casos por cada por 100.000 personas trabajadoras.

Respecto al año 2022 el número total de partes presentados ha supuesto un incremento de un 14,4%. De ellos, un 42,9%, concretamente 11.002, tuvieron baja laboral, un 14,3% más que en el año precedente.

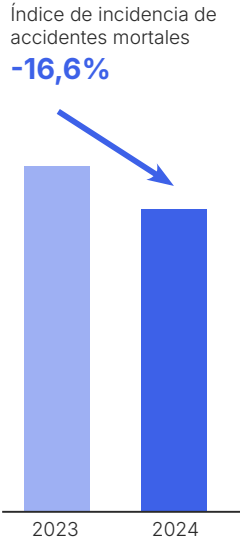
El 52,9% de los accidentes corresponden a mujeres trabajadoras, a diferencia de los accidentes de trabajo en jornada que afectaron en un 71% a hombres.

Por sectores de actividad, el mayor índice de incidencia se da en las “Industrias extractivas”, con un índice de 416,23 casos por cada 100.000 trabajadores/as, seguida por “Industrias manufactureras” (307,16) y por “otros servicios” (135,79).

Accidentes de trabajo en jornada de trabajo mortales.

El índice de incidencia de accidentes mortales en jornada de trabajo en 2023 fue de 2,92 accidentes por cada 100.000 trabajadores/as afiliados/as, lo

que supone **un descenso del 16,6% con respecto al año anterior** (II en 2022: 3,51). En 2023 el mayor índice de incidencia mortal lo presentó el sector Agrario (10,33), seguido por el sector Construcción (9,49), la Industria (4,07) y, por último, el sector Servicios (1,83). En la evolución del índice durante los últimos ocho años se observa que el sector Agrario y la Construcción se alternan para ocupar la primera y segunda posición en el índice de incidencia.



Ejes de actuación. Objetivos y medidas

- EJE I. Actividad inspectora: las personas, en el centro del servicio público
- EJE II. Una organización guiada por altos estándares de calidad

EJE I

OBJETIVO 1

Estar donde debemos estar para garantizar los derechos laborales.

1

OBJETIVO 2

Garantizar los derechos de los y las representantes de las personas trabajadoras, como aliados para el cumplimiento de la normativa laboral.

2

OBJETIVO 3

Garantizar el derecho a la seguridad y salud, un derecho fundamental.

3

OBJETIVO 4

Garantizar la igualdad y la inclusión.

4

OBJETIVO 5

Garantizar la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y la adecuada integración de la perspectiva de género en la actuación inspectora.

5

OBJETIVO 6

Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de promoción y protección del empleo.

6

OBJETIVO 7

Aflorar empleo con derechos.

7

OBJETIVO 8

Erradicación de supuestos de precariedad extrema y trabajo forzoso.

8

OBJETIVO 9

Actividad inspectora en materia de seguridad social.

9

OBJETIVO 10

Actividad internacional. Promover el trabajo decente y la justicia social más allá de nuestras fronteras.

10

EJE II

OBJETIVO 11

Reforzar la organización en aras de un servicio de inspección eficiente y de calidad.

11

OBJETIVO 12

Adaptar la organización a los nuevos desafíos.

12

OBJETIVO 13

Avanzar en la modernización tecnológica del organismo.

13

OBJETIVO 14

Mejorar las capacidades del personal.

14

OBJETIVO 15

Promover el bienestar de nuestro personal, nuestro mayor activo.

15

OBJETIVO 16

Lograr una organización más abierta y transparente.

16

OBJETIVO 17

Potenciar los valores y principios éticos.

17



Eje I.

Actividad inspectora: las personas, en el centro del servicio público.

Los organismos públicos se rigen, en su funcionamiento, por criterios de eficacia y eficiencia, lo que significa que deben ofrecer un servicio público adecuado en cantidad y calidad, teniendo en cuenta los recursos a su disposición, siempre limitados.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social no es ajena a esta situación. Se tiende a realizar cada vez más actuaciones inspectoras, a pesar de los limitados recursos humanos y materiales de los que se dispone. Por otra parte, el cumplimiento de los objetivos de inspección se mide en términos numéricos y de resultado, de modo que, cuanto mayor es el número de expedientes y de incumplimientos detectados, más aumentan los índices de eficiencia de la institución.

Los criterios señalados son válidos, pero no deben ser los únicos que deben tenerse en cuenta. Es necesario incluir otros factores, como la calidad del servicio público ofrecido. Detrás de cada denuncia, detrás de cada comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, hay una persona que tiene un problema laboral y que busca una solución.

Encontrar una posible solución jurídica al problema planteado es parte de la razón de ser de la Inspección, y en todo caso, dar una respuesta en un tiempo razonable a la ciudadanía es una obligación ineludible que exige un seguimiento y evaluación adecuados.

“Detrás de cada denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hay una persona con un problema laboral que busca una solución.”

Objetivo



Estar donde debemos estar para garantizar los derechos laborales.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe estar presente en aquellos ámbitos de las relaciones laborales que generan más preocupación a la ciudadanía, ya que impactan de manera fundamental en sus necesidades básicas, tales como la estabilidad en el empleo, los salarios y el tiempo de trabajo, cuestiones las tres vinculadas directamente con el proyecto vital de las personas.

La preocupación por estos temas se demuestra de manera palpable con los datos de denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como se indicará más adelante.

Línea 1.1. Garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo. Control del fraude en la contratación.

La consolidación de la reforma laboral de 2021 en nuestro mercado de trabajo ha determinado una disminución de los contratos temporales y, consiguientemente, de las conductas fraudulentas en torno a los mismos.

Actualmente, el fraude en la contratación temporal subsistente coexiste con conductas fraudulentas vinculadas al uso irregular de contratos fijos discontinuos, que se celebran, en ocasiones, para supuestos diferentes a los regulados en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

También merece atención el fraude relativo a la extinción de contratos indefinidos por falta de superación del período de prueba de forma

irregular, bien por un uso recurrente de esta posibilidad de extinción de los contratos, por uso reiterado para un mismo puesto y misma persona trabajadora, o bien por extinguir los contratos con base a dicha causa una vez que ha expirado su duración máxima.

En línea con lo anterior, y sin perjuicio del mantenimiento de las campañas permanentes de control del fraude en la contratación temporal, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se **intensificarán las actuaciones inspectoras para el control de la contratación** basadas en nuevas reglas de detección de fraude derivadas de cruce masivos de datos, a partir de las cuales se ejecutarán planes de choque y se planificarán actuaciones inspectoras ordinarias. En estas actuaciones inspectoras, además, se prestará especial atención al cumplimiento de los requisitos formales y de contenido de los contratos de trabajo.
- **Fraude en contratación temporal:** se actualizarán las reglas de detección de fraude en materia de contratación temporal, centrándose especialmente en empresas que recurren a estas modalidades de contratación para cubrir puestos de trabajo estables. Para ello, se tendrá en cuenta tanto la contratación directa, como la realizada a través de contratos de puesta a disposición.

- **Fraude en la utilización de contratos fijos discontinuos:** será prioridad la regularización de relaciones laborales de carácter fijo discontinuo en el que no se dan las condiciones de intermitencia y estacionalidad requeridas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto a través de planes de choque, como de actuación ordinaria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Fraude en la extinción del contrato en periodo de prueba:** se intensificará la detección de abusos en la extinción de contratos por no superar el periodo de prueba, cuando la finalidad última sea la de eludir el carácter indefinido del contrato de trabajo, y el pago de indemnización por finalización de la relación laboral en la cuantía marcada por la normativa.
- **Contratas y subcontratas:** se intensificarán las actuaciones destinadas a vigilar el correcto cumplimiento del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, especialmente en lo referente al convenio colectivo aplicable, así como la exigencia de responsabilidades en caso de que, tras la apariencia formal de contratas y subcontratas, se lleven a cabo cesiones ilegales de personas trabajadoras.

Línea 1.2. Garantizar el derecho al descanso y a la limitación de la jornada laboral.

El derecho al descanso necesario y a la limitación de la jornada laboral constituye uno de los principios básicos de nuestro Derecho Laboral. Este derecho es crucial no solo por razones de seguridad y salud física y mental, sino también por la imperiosa necesidad de garantizar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, y de ahí que esta materia sea objeto de un número elevado de denuncias y de comunicaciones en el Buzón de la Inspección. De hecho, es actualmente el segundo motivo de denuncia, solo superado por las relativas a la falta de alta de trabajadores. En 2024 se tramitaron 21.411 expedientes rogados en los que se realizaron comprobaciones en materia de tiempo de trabajo.

Especialmente relevante puede ser el nuevo sistema digital e interoperable de registro de jornada, que está siendo impulsado por el Gobierno, ya que constituye un complemento necesario para garantizar el respeto de los límites de jornada establecidos en la norma, y con ello los consiguientes derechos vinculados a la misma. Esta modificación normativa además permitiría reforzar las posibilidades de prueba para las personas trabajadoras en la defensa de sus derechos, así como facilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En dicho sentido, se hace especialmente necesario este tipo de instrumentos que permitan el control de los tiempos de trabajo y descanso cuando se prestan servicios a través del teletrabajo. El incumplimiento del derecho a la

necesaria desconexión digital supone un riesgo evidente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, en especial para su salud mental.

En línea con lo anterior, se diseñarán y ejecutarán las siguientes medidas:

- **Se propondrá la modificación de la normativa relativa al registro de jornada,** garantizando la integridad y autenticidad de la información contenida en el mismo. Tras la reforma normativa se modificará también el criterio técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre esta materia y se impartirá formación específica sobre esta materia.
- Se elaborarán y ejecutarán nuevas reglas para la detección y control de incumplimientos en materia de tiempo de trabajo en general y de horas extra y complementarias en particular, con el fin, no solo de **intensificar las actuaciones planificadas** llevadas a cabo por la Inspección, sino también de incrementar su eficacia en cuanto a detección, corrección y exigencia de responsabilidad por la comisión de irregularidades.
- Se prestará especial atención a los supuestos de **distribución irregular de la jornada**, muy particularmente en aquellos casos en los que la medida se haya adoptado sin acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras.
- Se llevarán a cabo actuaciones relacionadas con el **derecho a la desconexión digital**, las cuales tendrán una visión global,

considerando no solo la materia de tiempo de trabajo, sino también los efectos de los posibles incumplimientos de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la vulneración del derecho a la intimidad, o la posible exposición a riesgos psicosociales.

Línea 1.3. Garantizar el derecho al salario.

Otra de las cuestiones nucleares de las relaciones laborales es el derecho al salario o, en la terminología del artículo 35 de la Constitución Española, a una “remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades [del trabajador o trabajadora] y las de su familia”.

Como en los casos anteriores, el volumen de denuncias y comunicaciones recibidas en el Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social referidas a incumplimientos vinculados al pago del salario debido pone de manifiesto que éste es uno de los aspectos que más preocupación suscita a las personas trabajadoras.

En esta línea, se diseñarán y pondrán en práctica las siguientes medidas:

- **Se potenciarán las actuaciones planificadas** para llegar a aquellos supuestos en los que, existiendo indicios de incumplimiento, las personas trabajadoras no recurran a la Inspección.
- Se desarrollarán nuevos cruces de datos para **controlar el pago del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, y sus consecuentes cotizaciones, en aquellos

sectores o actividades sin un salario fijado por convenio, prestando especial atención a colectivos de personas trabajadoras especialmente vulnerables, así como a sectores y actividades feminizadas.

- Se planificarán actuaciones inspectoras para vigilar el abono del salario debido por las empresas a perceptores del **Complemento de Apoyo al Empleo**.
- Se avanzará en el análisis masivo del **contenido de los convenios colectivos**, lo que permitirá detectar incumplimientos en la aplicación de las distintas cláusulas, la correcta percepción de conceptos retributivos, así como verificar el pago de cuotas de seguridad social vinculadas a los anteriores. Estas actuaciones tendrán como finalidad, tanto la recuperación de salarios dejados de percibir, como la regularización de las cotizaciones no ingresadas a la Seguridad Social.

Artículo 35 CE.

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

Línea 1.4. Despidos colectivos.

Mediante la disposición final octava de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, se modificó el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose el contenido del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procesos de despido colectivo al pronunciamiento sobre las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial del mismo.

Dicha modificación fue acompañada de la revisión y consiguiente aprobación de un nuevo Criterio Operativo 105/2023, sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada, y que vino a sustituir al hasta entonces en vigor Criterio Operativo 92/2012.

El papel fundamental, recuperado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procesos de despidos colectivos, precisa de la adopción de las siguientes medidas:

- Adaptación del Criterio Operativo 105/2023, a las modificaciones operadas en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, por el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio.
- Planificación de acciones de formación permanente en la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Línea 1.5. Adaptar la normativa para reforzar el cumplimiento de la normativa del orden social.

Garantizar los derechos laborales considerados en este objetivo 1 requiere la introducción de modificaciones puntuales de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social o bien reorientar el modo en el que la normativa sancionadora se aplica en la actualidad. En este sentido, en aras de la consecución de este objetivo 1, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se propondrá la adaptación de la normativa sancionadora a las modificaciones introducidas en materia de **tiempo de trabajo y registro de jornada**.
- Se revisará la normativa sancionadora en los casos de **impago o de retraso en el pago de salario**, con el fin de incentivar el abono de salarios adeudados.
- Se propondrá la introducción en la Ley de jurisdicción social del **informe preceptivo de la ITSS**, como ya existe en los procedimientos de clasificación profesional, **en los procedimientos judiciales de impugnación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo** consistentes en la reducción de la cuantía salarial [artículo 41.1.d) del Estatuto de los Trabajadores], cuando sean individuales o en el caso de las colectivas en las que, en su periodo de consulta, no intervengan sindicatos u órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras.



Garantizar los derechos de los y las representantes de las personas trabajadoras, como aliados para el cumplimiento de la normativa laboral.

Los representantes de las personas trabajadoras desempeñan un papel fundamental en la salvaguarda del cumplimiento de la legislación laboral. Por ello, garantizar el respeto a sus derechos tiene un efecto beneficioso en cuanto al grado de observancia de las normas del orden social en las empresas.

En este sentido, se ejecutarán las siguientes medidas:

- Se diseñará un **programa específico en la planificación anual**, con campañas dirigidas a velar por derechos colectivos de las personas trabajadoras y de sus representantes, potenciando así el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en caso de conflictos colectivos y huelgas, y ante vulneraciones de los derechos de los/as representantes sindicales y de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Se posibilitará, siempre que sea factible, y en coordinación con las comunidades autónomas, **el acceso a los registros de representantes de las personas trabajadoras** existentes para mejorar las acciones de difusión y participación.
- Se diseñarán **programas específicos de formación** a través de la Escuela de Inspección, centrados en los derechos de los representantes de las personas trabajadoras. Esto permitirá

la especialización de inspectores e inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en cada inspección provincial.

- Se incluirá en el **programa formativo de los nuevos inspectores e inspectoras** de Trabajo y Seguridad Social un contenido relativo a los derechos de representación de los trabajadores.



Garantizar el derecho a la seguridad y salud, un derecho fundamental.

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable fue incluido entre de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2022, lo que implica, necesariamente, que el derecho a la seguridad y salud de las personas trabajadoras sea considerado como una condición de trabajo que merece una especial protección por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En este ámbito, el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2025-2027 ha de alinearse con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, que a su vez responde al Marco Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 de la Unión Europea.

El Plan Estratégico, por tanto, está llamado a convertirse en el instrumento más eficaz para ejecutar la Estrategia Española, en aquellos aspectos que afectan a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En este plan deben conjugarse dos aspectos: por un lado, la lucha contra la siniestralidad de mayor gravedad, que se sigue produciendo en sectores como la construcción, la agricultura, la pesca, y el reparto de mercancías, entre otros; por otro lado, además, los nuevos empleos y formas de trabajo que conllevan riesgos nuevos y emergentes. Es necesario adoptar nuevos enfoques, como la

incorporación de la **perspectiva de género** a la seguridad y salud en el trabajo, así como prestar atención a los riesgos y daños para la salud ya existentes, especialmente aquellos relacionados con la exposición a **riesgos psicosociales**. Todo ello requiere de una mayor atención por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como de los agentes involucrados en la prevención de riesgos laborales con carácter general.

Línea 3.1. Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en sectores de mayor siniestralidad.

El Marco Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unión Europea 2021-2027 tiene como uno de sus objetivos transversales clave, mejorar la prevención de los accidentes y enfermedades en los lugares de trabajo, señalando que la prevención de la mortalidad sólo será posible mediante:

- Una investigación exhaustiva de los accidentes y de las muertes en los lugares de trabajo.
- La identificación y el tratamiento de las causas de estos accidentes.
- La sensibilización sobre los riesgos relativos a los accidentes relacionados con el trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales.

- El refuerzo del cumplimiento de las normas y guías existentes.

Estas acciones sitúan a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, junto con otros agentes, en un lugar central para el logro de este objetivo.

Así en el año 2021 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social llevó a cabo un plan de intensificación en materia de seguridad y salud, mientras que en 2022 participó, con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plan de choque del Ministerio de Trabajo y Economía Social contra los accidentes de trabajo mortales. Considerando fundamental mantener estas líneas de actuación, se establecerán con carácter permanente planes de actuación en materia de seguridad y salud en el trabajo, adaptándolos a la evolución de la siniestralidad y a las actividades y particularidades de los distintos territorios.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

- Se desarrollarán **Planes de acción**, con colaboración entre distintos organismos y participación de los agentes sociales, para luchar **contra** las formas más habituales de producirse los **accidentes de trabajo mortales y graves**.
- Se profundizará en la **investigación de accidentes de trabajo leves y otros daños para salud** relacionados con el trabajo y vinculados a trastornos musculoesqueléticos y psicosociales, en línea con la Estrategia Española de Seguridad y Salud.

- Se planificarán **actuaciones en sectores feminizados y afectados por la infradeclaración de contingencias profesionales**, y en los que, a su vez, se presenta un elevado número de bajas por contingencias comunes.
- **Se planificarán actuaciones inspectoras en sectores de actividad y empresas con mayor siniestralidad**, atendiendo a la información y estudios realizados por el INSST y por los institutos autonómicos.
- **Se planificarán actuaciones de seguimiento de las medidas preventivas** a adoptar derivadas de la investigación de accidentes de trabajo, especialmente de los mortales y en actividades prioritarias identificadas en función de índices de siniestralidad laboral.
- **Se planificarán campañas de actuación conjuntas o coordinadas** entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los institutos autonómicos, dirigidas a las actividades en las que se presenta un mayor número de accidentes laborales mortales y graves, en las que se combinarán medidas de difusión y de control.
- **Se favorecerá**, a través de guías de actuación inspectora y acciones de formación específicas, **la investigación de patologías no traumáticas**, especialmente de los accidentes de trabajo graves y mortales debidos a eventos cardio o cerebrovasculares.

Línea 3.2. Contribuir a la prevención del cáncer de origen profesional.

De conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud (línea de actuación 2.4), las administraciones públicas competentes, conjuntamente con los interlocutores sociales, desarrollarán una Agenda Nacional para la Prevención del Cáncer de origen profesional que recogerá, entre otras acciones, aquellas dirigidas a impulsar programas de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en esta materia. En el marco de esta agenda contra el cáncer de origen profesional, resultará preciso potenciar, cuantitativa y cualitativamente, las actuaciones en materia de exposición a agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos.

Para ello se desarrollarán las siguientes medidas:

- **Se potenciará**, en las distintas campañas de seguridad y salud, del control de las condiciones de trabajo de las **personas trabajadoras vulnerables o especialmente sensibles**.
- **Se intensificará el intercambio de información** entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los institutos autonómicos, con la finalidad de una planificación más eficaz de las actividades preventivas a desarrollar por las distintas administraciones.
- Se potenciará la **campaña de investigación de enfermedades profesionales** conforme al procedimiento de investigación armonizado y basado en el análisis de siniestralidad realizado por el INSST.
- Se promoverá la **prevención de enfermedades profesionales** a través de la intensificación de las actuaciones de vigilancia y control sobre las obligaciones empresariales de vigilancia de la salud, tanto individual como colectiva, así como a la adecuada identificación y evaluación de los riesgos de los centros de trabajo. Se prestará especial atención a la adecuada configuración y aplicación de protocolos de vigilancia sanitaria.
- Se promoverá, en el marco del procedimiento armonizado de investigación e informe de Enfermedades Profesionales, la **detección de enfermedades no declaradas**.

- **Se intensificará el papel activo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las labores de vigilancia y control** previstas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud y que se concretan en la Agenda Nacional para la Prevención del Cáncer de origen profesional. Esto se llevará a cabo mediante el incremento de la actuación inspectora en empresas con personas trabajadoras expuestas o potencialmente expuestas a agentes cancerígenos, así como a través de la colaboración entre diferentes administraciones para el análisis y definición de los datos obtenidos en la investigación de enfermedades profesionales, siguiendo el procedimiento armonizado existente.

- Se potenciará la consideración de la perspectiva de género en la realización de las actuaciones relacionadas con exposición de personas trabajadoras a agentes cancerígenos.

- Se incluirá en la planificación anual de la Inspección un programa específico sobre exposición laboral a agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos, en el que se prestará especial atención a la sílice cristalina y al amianto.

Este programa incluirá campañas en las que se potenciará la actuación planificada a partir del tratamiento masivo de datos, en sectores y actividades que presentan un mayor riesgo de exposición a los diferentes agentes cancerígenos.

- Se incrementará la formación del personal con funciones inspectoras en materia de seguridad y salud en relación con los riesgos derivados de la exposición a este tipo de agentes, a través de la Escuela de Inspección.
- Asimismo, se elaborarán guías de actuación inspectora vinculadas a las actuaciones a llevar a cabo en función del agente o sector de actividad correspondiente.

Línea 3.3. Anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones.

La prevención de riesgos laborales no puede ser estática, sino que debe adaptarse a la realidad de los entornos y condiciones de trabajo, así como a las nuevas profesiones y formas de trabajo, que traen asociados sus propios riesgos.

Asimismo, la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe enfocarse no solo hacia el bienestar o protección física de las personas trabajadoras, sino también hacia su salud mental, toda vez que las nuevas ocupaciones implican cada vez una mayor carga o exigencia mental para los trabajadores y trabajadoras.

- Para ello se llevarán a cabo actuaciones y campañas específicas relacionadas con las siguientes transiciones:
 - **Climática:** especialmente vinculadas a los empleos verdes y al cambio climático.
 - **Demográfica:** relacionadas con la edad y discapacidad.
 - **Digital:** especialmente teletrabajo y trabajo en plataformas.

A su vez, para acometer estas actuaciones resulta fundamental adoptar las siguientes medidas:

- Potenciación de actuaciones informativas, llevadas a cabo a través de planes de choque derivadas del cruce masivo de datos.

- Desarrollo de acciones formativas específicas en esta materia, a través de la Escuela de Inspección.

- Elaboración de guías de actuación inspectora relacionadas con la materia que acompañen a la planificación.

Línea 3.4. Impulsar acciones informativas y de asistencia técnica en materia de seguridad y salud.

Si bien la función principal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el control del cumplimiento de la normativa del orden social, y la exigencia de responsabilidades en caso de vulneración de la misma, en el área de seguridad y salud en el trabajo cobra vital importancia la labor de asistencia y sensibilización a la ciudadanía, y en especial a empresas y personas trabajadoras.

Aunque los órganos técnicos regionales en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollan esta función de manera generalizada, una institución con la relevancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no puede dejar de lado las acciones de concienciación en aspectos claves de seguridad y salud, por el impacto y valor añadido que puede tener en la reducción de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales.

Este enfoque permite crear una cultura preventiva contra el riesgo, una base sólida para el trabajo seguro y saludable que beneficia a todos: personas trabajadoras, empresas y ciudadanía en general. Vida saludable, empresas productivas, y una sociedad más justa para todos.

En el desarrollo de esta línea, se proponen las siguientes medidas:

- Adaptación del puesto de trabajo

Sin perjuicio de la posibilidad de exigencia de responsabilidades por falta de adaptación de los puestos de trabajo a las particulares condiciones de las personas trabajadoras, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo incide en la realización de acciones de asistencia técnica.

Por ello, se planificarán acciones de información y asistencia técnica a empresas en las cuales se han producido accidentes de trabajo graves investigados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, respecto de los cuales se tiene conocimiento de que han generado situaciones de incapacidad temporal de duración prolongada.

- Potenciación del cruce masivo de datos para la realización de campañas informativas de carácter extensivo, así como de asistencia técnica, dirigidas a mejorar la protección de las personas trabajadoras frente a ciertos riesgos.

Los cruces masivos de datos permitirán detectar aquellos supuestos en los que exista algún tipo de indicio de exposición a riesgos laborales específicos, avanzando, además, en la elaboración de mapas de riesgo que permitan identificar aquellos supuestos en los que pueda existir una mayor probabilidad de materialización de un daño.

Partiendo del citado análisis, se promoverá el desarrollo de actuaciones de carácter informativo, mediante la puesta en marcha de campañas extensivas, que permitan un conocimiento más eficaz por las empresas de sus obligaciones en la materia, así como, en su caso, de actuaciones inspectoras al respecto, potenciando la labor de asistencia técnica en las mismas, de manera que se facilite un mejor cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud.

Para la planificación de estas actuaciones informativas se tendrán en cuenta, especialmente, los incumplimientos más habituales detectados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus actuaciones en materia de seguridad y salud, y que derivan en el inicio de procedimientos sancionadores.

Será prioritaria la realización de estas acciones informativas, en colaboración con el INSST, para dar a conocer a los empleadores y empleadoras las obligaciones fijadas en el RD 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

- Con la finalidad de favorecer la mejor gestión de la prevención de riesgos laborales en las **PYMES**, se potenciarán junto a las labores de vigilancia y exigencia de cumplimiento, las de asistencia técnica sobre el cumplimiento de las obligaciones concertadas por estas con los servicios de prevención ajenos, en aras a reforzar

la calidad de las evaluaciones de riesgos, de las planificaciones preventivas y de la vigilancia de la salud.

- En el **sector sanitario y sociosanitario** se potenciará la labor inspectora de asistencia técnica, centrada en la necesidad de incorporar la perspectiva de género, con carácter transversal, en las políticas preventivas de las empresas, prestando especial atención a los riesgos psicosociales y organizativos.
- Sin perjuicio de la competencia de las autoridades laborales en el control de legalidad de los convenios colectivos, se ofrecerá a las mismas la posibilidad de colaborar en su función de **control de legalidad** de los convenios colectivos, informando sobre **cláusulas introducidas en los convenios en materia de seguridad y salud en el trabajo**.



“Crear una cultura preventiva contra el riesgo, una base sólida para el trabajo seguro y saludable que beneficia a todos: personas trabajadoras, empresas y ciudadanía en general. Vida saludable, empresas productivas, y una sociedad más justa para todos”



Garantizar la igualdad y la inclusión.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano encargado de la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas del orden social, es un instrumento esencial para garantizar la aplicación por las empresas del principio de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral.

Esta labor, que tiene una relevancia fundamental en su actividad ordinaria, se ha visto reforzada recientemente con la creación, a través de la Orden TES/867/2023, de 22 de julio, de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación, como unidad responsable del impulso y coordinación de todas las acciones que se desarrollen por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad de trato y oportunidades y lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas.

Asimismo, junto a la normativa tradicional en materia de igualdad, en los últimos años se han dictado diversas disposiciones con un importante impacto en este ámbito. Entre estas disposiciones, hay que destacar la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que aborda con carácter integral todas las causas de discriminación, recogiendo de manera expresa algunas no previstas hasta el momento (enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, entre otras), y la

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que profundiza en la garantía del principio de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral para dichos colectivos y recoge, entre otras medidas, la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Todo este conjunto normativo debe seguir siendo objeto de atención prioritaria por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desarrollando una actividad dirigida a garantizar la plena implantación del principio de igualdad de trato y asegurando la eliminación de toda situación de discriminación en el ámbito laboral por cualquiera de las causas legalmente prohibidas. En este ámbito, la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación colaborará con la Autoridad Independiente para la Igualdad y la No Discriminación en el marco de las competencias que corresponden a cada organismo.

Junto a lo anterior, no debe olvidarse la importante labor que la Inspección lleva a cabo igualmente para facilitar la inclusión en el mercado laboral de colectivos especialmente vulnerables, como las personas trabajadoras con discapacidad, mediante la garantía del cumplimiento de medidas como la cuota de reserva.

Asimismo, la introducción de las nuevas tecnologías en el mercado de trabajo, sin perjuicio de los innegables avances que supone, plantea también retos y preocupaciones derivados, entre otros, de la utilización de algoritmos en la toma de decisiones, siendo necesario evitar la presencia en los mismos de sesgos discriminatorios.

Por último, para el adecuado desarrollo de la labor que en la materia lleva a cabo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, es fundamental, además de la actividad que se desarrolla con un carácter planificado, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, aquella con un carácter rogado, a instancia de los sujetos afectados o de aquellos otros que tengan conocimiento de un incumplimiento, para lo que es determinante que estos dispongan de suficiente información sobre sus derechos y sobre los órganos a los que pueden acudir para exigir el cumplimiento de los mismos.

Línea 4.1. Difundir las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad de trato y no discriminación, así como de las vías de acceso a la misma.

Para que la actividad que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lleva a cabo en la lucha contra la discriminación sea plenamente efectiva, es importante que los sujetos que eventualmente puedan verse afectados por la misma sean conocedores de las funciones y facultades de que aquella dispone a tal efecto, así como de las vías a través de las cuales se puede poner en su conocimiento la existencia de un incumplimiento en tal sentido.

Por ello, a este respecto, se adoptarán las siguientes medidas:

- Potenciar la labor de **difusión de las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad de trato y no discriminación**, dirigiéndose la misma de manera especial a aquellos sujetos o colectivos especialmente afectados.
- **Favorecer el acceso de los sujetos afectados por un supuesto de discriminación** a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, facilitando las vías para interponer una denuncia y poner en conocimiento de esta los hechos presuntamente constitutivos de infracción.

Línea 4.2. Incrementar la actividad inspectora para vigilar el impacto de la utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación.

El empleo de la IA por parte de las empresas puede tener un profundo impacto en las relaciones laborales y, en función del nivel de intervención de la misma en la toma de decisiones, generar riesgos evidentes de que esas decisiones se basen o estén influenciadas por sesgos discriminatorios, lo que debe ser también objeto de especial atención por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el marco de sus competencias.

Teniendo en cuenta lo anterior, se adoptarán las siguientes medidas:

- **Se incrementará la actividad de control respecto de situaciones discriminatorias o de vulneración del principio de igualdad**, especialmente mediante la identificación más efectiva de situaciones potencialmente constitutivas de infracción a través del cruce masivo de datos.
- En el marco de las actuaciones inspectoras, se prestará especial atención, en aquellas empresas cuya toma de decisiones venga determinada o influida por el uso de la IA, a la **ausencia de sesgos discriminatorios en los respectivos algoritmos**, para lo que se podrá contar con la colaboración de aquellos otros organismos públicos con competencias o conocimientos técnicos especializados al respecto.

Línea 4.3. Adecuar la normativa sancionadora a las normas sustantivas en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Con el fin de garantizar que los incumplimientos que se produzcan en relación con la aplicación del principio de igualdad de trato estén adecuadamente tipificados y puedan ser objeto de sanción, es necesario que la normativa sancionadora ofrezca la adecuada cobertura, teniendo en cuenta para ello la totalidad de las causas de discriminación legalmente previstas.

Para ello, se propondrá la revisión del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social con el fin de adecuar los tipos infractores a las causas de discriminación recogidas por la normativa sustantiva.

Línea 4.4. Atención a los colectivos especialmente vulnerables.

Sin perjuicio de la labor de vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en el trabajo, corresponde asimismo a esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social atender al resto de circunstancias en las que se pudieran dar situaciones de discriminación laboral. En particular, se debe prestar atención a determinados grupos que requieren acciones específicas para garantizar su inclusión en el mercado laboral en condiciones de igualdad frente al resto.

Se tratará específicamente en los próximos puntos medidas dirigidas al colectivo LGTBI, a las personas con discapacidad, y a las personas trabajadoras de distintas edades y de diversos orígenes raciales o étnicos.

4.4.1.- Atención al colectivo LGTBI.

El artículo 14.f) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece un mandato expreso a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral.

Para ello:

- Se planificará una **campaña específica sobre igualdad de trato y no discriminación laboral a personas trabajadoras LGTBI**, donde no solo se incluirán las denuncias y comunicaciones del Buzón de la ITSS recibidas por supuestos de discriminación, sino que también se llevarán a cabo actuaciones dirigidas a vigilar el cumplimiento, en empresas de más de 50 personas trabajadoras, de la obligación de contar con el conjunto de recursos y medidas planificadas referido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero y desarrollado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.
- Asimismo, se realizarán **actuaciones extensivas**, en las que, de conformidad con la función de asistencia técnica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se informará a las empresas de más de 50 personas trabajadoras de la obligación de dar cumplimiento al citado artículo 15, en los términos establecidos reglamentariamente.
- Se promoverá la **formación especializada**, a través de la Escuela de la Inspección, del personal con funciones de Inspección.
- Se promoverá la **celebración de convenios de colaboración** con centros directivos del Ministerio de Igualdad, tales como la Dirección General para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

4.4.2.- Medidas de inclusión y lucha contra la discriminación de personas con discapacidad.

La Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 contiene diversas medidas para garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad en entornos de trabajo dignos y ausentes de discriminación.

Si bien la Inspección de Trabajo y Seguridad Social viene desarrollando campañas destinadas a la inclusión laboral e igualitaria de las personas con discapacidad, las mismas deben ser potenciadas desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo, teniendo especialmente en cuenta la necesaria perspectiva de género al abordar estas actuaciones.

Para ello:

- **Se realizarán análisis de datos de las plantillas para la selección de empresas que pueden ser objeto de actuación inspectora** y se fomentará el intercambio de información con el Servicio Público de Empleo Estatal, así como con los organismos competentes de las Comunidades Autónomas.
- **Garantía de la cuota de reserva para personas con discapacidad:** se proporcionará al personal inspector herramientas informáticas innovadoras que faciliten el cálculo de cuotas y de medidas alternativas para garantizar el cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

- **Centros Especiales de Empleo:** se reforzará la campaña existente.
- Se llevará a cabo una campaña de inspección para **verificar la correcta adaptación del puesto de trabajo a las personas con discapacidad**, de conformidad con el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como del respeto al resto de sus condiciones laborales reconocidas en los convenios colectivos.
- Se promoverá la **formación especializada**, a través de la Escuela de la Inspección, de cara a una vigilancia más eficaz del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta la incidencia que la situación de discapacidad tiene en la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- Se establecerán las líneas de **colaboración entre la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación (OELD) y los organismos públicos de atención a la discapacidad del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.**

4.4.3.- Discriminación por motivos de origen racial y étnico.

La discriminación étnica no afecta solo a personas de origen extranjero, sino también a grupos poblacionales de nacionalidad española, tales como personas pertenecientes al pueblo gitano, afrodescendientes o personas árabes, entre otras.

El ámbito de las relaciones laborales no es ajeno a esta discriminación, y ello exige una acción constante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para combatirla se adoptarán las siguientes medidas:

- **Actuaciones basadas en análisis de datos:** se planificarán actuaciones inspectoras a partir del análisis de bases de datos, destinadas a sectores de actividad donde la presencia de personas inmigrantes, así como de diferentes orígenes raciales o étnicos, puedan tener mayor presencia. En dichas actuaciones, tanto en su planificación como en su desarrollo, deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género.
- **Actuaciones dirigidas a vigilar las condiciones de trabajo de las personas contratadas en origen,** debiendo tenerse en cuenta, muy particularmente, la perspectiva de género en su ejecución.
- **Colaboración con el Ministerio de Igualdad,** a través de la Dirección General para la Igualdad de Trato y no Discriminación y contra el Racismo.
- **Colaboración estable entre la OELD y el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial y Étnica y la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y No Discriminación.**

4.4.4.- Discriminación por motivos de edad

La edad es ya una de las primeras causas de discriminación en el ámbito laboral en los países de nuestro entorno, tanto si se trata de personas jóvenes, como en los tramos más cercanos a la edad de jubilación.

Es especialmente relevante la discriminación en el acceso al empleo que sufren las personas de mayor edad, a pesar de encontrarse aún lejos de su edad de jubilación.

En este ámbito, las acciones a llevar a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social serán:

- **Análisis y cruce masivo de datos para detectar patrones de incumplimiento** que permitan planificar las actuaciones en empresas con indicios de incurrir en discriminación por edadismo.
- **Refuerzo de la formación del personal con funciones inspectoras,** a través de la Escuela de la Inspección.
- **Promoción del trabajo y el acceso al empleo en condiciones de igualdad de las personas trabajadoras jóvenes, en colaboración con el INJUVE.**

“Es especialmente relevante la discriminación en el acceso al empleo que sufren las personas de mayor edad, a pesar de encontrarse aún lejos de su edad de jubilación.”





Garantizar la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y la adecuada integración de la perspectiva de género en la actuación inspectora.

En las últimas décadas se han logrado grandes avances en la lucha contra la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

Sin perjuicio del reconocimiento expreso del derecho de toda persona trabajadora a no ser discriminada por razón de sexo y a la misma retribución por un trabajo de igual valor en el Estatuto de los Trabajadores, se han dictado numerosas normas de especial importancia en la materia. Así, un hito fundamental lo constituyó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que avanzaba decididamente en combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla. Quince años después, disposiciones normativas como la **Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** o la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, profundizan aún más en el **objetivo de garantizar una igualdad plena entre mujeres y hombres**.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como garante del cumplimiento de la legislación del orden social y, en particular, del principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo, es un instrumento esencial para garantizar que la igualdad entre mujeres y hombres

en el ámbito laboral sea no sólo una igualdad de carácter formal, reconocida a tal efecto en las disposiciones legales, sino una igualdad real y efectiva, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 9.2 de la Constitución Española.

Para ello, está llamada a jugar un papel fundamental la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación, como unidad responsable del impulso y coordinación de todas las acciones que se desarrollen por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad de trato y oportunidades y lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas; prestando una especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres.

Línea 5.1. Intensificar la actuación inspectora en la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

La lucha contra la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral es y debe seguir siendo una prioridad en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Para ello es necesario seguir reforzando la actividad en esta materia, mediante la intensificación de las diferentes campañas que se planifican al respecto con carácter estable, debiendo prestarse especial atención:

- Al abono de una **misma remuneración por un trabajo de igual valor**, combatiendo la pervivencia de situaciones de discriminación salarial.
- Al ejercicio por las personas trabajadoras de sus **derechos de conciliación de la vida familiar y laboral**.
- A la verificación del cumplimiento por las empresas obligadas a ello de **elaborar y aplicar un plan de igualdad** en los términos previstos legalmente.

Línea 5.2. Potenciar las actuaciones dirigidas a luchar contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad y a la integridad de las personas, son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen manifestaciones de discriminación y violencia contra las mujeres.

Tanto la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prevén la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, debiendo arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

En la misma línea, la vigente Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas, recoge entre sus medidas el impulso de actuaciones de “tolerancia cero” dirigidas al entorno laboral para la prevención del acoso sexual contra las mujeres y por razón de sexo en el trabajo.

Por ello, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como instrumento fundamental para garantizar la protección de las personas trabajadoras frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, debe potenciar, por un lado, las actuaciones dirigidas a verificar el cumplimiento por las empresas de sus obligaciones en esta materia y, por otro, la formación y especialización del personal con funciones inspectoras dedicados a la realización de las mismas.

A tal efecto, llevará a cabo las siguientes medidas:

- Impulsar las actuaciones dirigidas a la protección de las personas trabajadoras frente al **acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, con especial hincapié a la implantación por las empresas de protocolos al respecto, en línea con lo previsto en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
- Reforzar la **formación del personal con funciones inspectoras** en la materia, a través de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con la participación, en su caso, de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.
- Colaborar con el Ministerio de Igualdad, a través de la **Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género**.

Línea 5.3. Igualdad: perspectiva de género.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como misión fundamental de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación (OELD), la perspectiva de género debe integrarse, con carácter transversal y general, en la actuación inspectora.

Para ello es fundamental potenciar las siguientes acciones:

- Se diseñarán anualmente, a través de la Escuela de Inspección y de la OELD, **programas de formación en materia de igualdad por razón de género** de distintos niveles:
 - Formación inicial para el personal funcionario de nuevo ingreso, que incluya no solo materias propias de sus competencias inspectoras, sino también la aplicación de la perspectiva de género, con carácter transversal, en la actuación inspectora.
 - Formación permanente que permita:
 - mantener la especialización exigida en la Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea la OELD.
 - avanzar en la aplicación de la perspectiva de género en la actuación ordinaria de la Inspección

de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo a todo el personal de la Inspección, y diferenciando, en su caso, entre las actuaciones que lleva a cabo el personal inspector y las del resto del personal.

- Asimismo, en las guías e instrucciones internas de nueva creación, **se orientarán las actuaciones inspectoras con enfoque de género**. El resto de las guías e instrucciones previas a la aprobación de este Plan Estratégico que así lo requieran, se revisarán paulatinamente en este sentido.
- Se incorporará la **perspectiva de género en la planificación inspectora**, mediante la potenciación de actuaciones tanto en sectores feminizados como poco feminizados, teniendo especialmente en cuenta las condiciones de seguridad y salud de estos últimos.
- Se promoverá la **celebración de convenios de colaboración** con el Instituto de las Mujeres y la colaboración e intercambio de información con los servicios públicos de empleo.
- Se reforzará la integración de la **perspectiva de género** en las actuaciones **en materia de prevención de riesgos laborales**, con especial atención a los supuestos de producción de **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**.

Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de promoción y protección del empleo.

Las políticas públicas de empleo de las administraciones públicas tienen como objetivo fundamental construir un mercado laboral justo, eficiente e inclusivo, mediante actuaciones dirigidas a facilitar la inserción laboral, reducir los índices de desempleo y establecer mecanismos de protección social para aquellos individuos en situación de vulnerabilidad laboral.

Esta intervención pública se materializa articulando medidas que favorezcan el equilibrio entre oferta y demanda laboral, potenciando la empleabilidad de la población activa y garantizando un sistema de protección para quienes se encuentran en situación de desempleo.

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social velar por el cumplimiento de la normativa de empleo en todos sus ámbitos, colaborando para ello con el Servicio Público de Empleo Estatal y con los servicios públicos de empleo autonómicos en el ejercicio de sus competencias.

"...mediante actuaciones dirigidas a facilitar la inserción laboral, reducir los índices de desempleo y establecer mecanismos de protección social para aquellos individuos en situación de vulnerabilidad laboral."

Para ello se adoptarán las siguientes medidas:

Línea 6.1. Intermediación laboral.

La intermediación laboral representa una pieza esencial para la mejora del mercado de trabajo, facilitando el encuentro entre las necesidades de empleo de las personas trabajadoras, y las demandas de trabajo de las entidades empleadoras. Esta intermediación incluye labores de captación de ofertas de empleo, procesos de colocación y recolocación, así como sistemas de selección de personal, que contribuyen a un mercado laboral más ágil y eficiente.

Estas actividades de intermediación deben ser realizadas exclusivamente por los denominados agentes de intermediación, según establece la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y su normativa de desarrollo. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha de velar por el cumplimiento de los requisitos y obligaciones en la materia recogidos en esta normativa.

En este sentido, se ejecutarán las siguientes medidas:

- Intensificación de las actuaciones inspectoras llevadas a cabo sobre **empresas o entidades que realicen labores de intermediación en el mercado laboral**, especialmente cuando se dirijan a la colocación de personas trabajadoras



en otros países de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo.

- Vigilancia para **evitar posibles sesgos y estereotipos de cualquier índole que den lugar a cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo**, tanto en las ofertas de empleo y como en los propios procesos de selección.

Línea 6.2. Bonificaciones y otras ayudas para el fomento del empleo.

La legislación española contempla una serie de incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad, para determinados colectivos y situaciones.

Entre los citados incentivos se encuentra la aplicación de bonificaciones de cuotas de la seguridad social, que se financian con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal. También, otros incentivos que se financian por los servicios públicos de empleo autonómicos y se regulan por su propia normativa.

Corresponde al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal y con los servicios públicos de empleo autonómicos, vigilar el cumplimiento de los requisitos y exclusiones,

así como de las obligaciones, establecidas en relación con estos beneficios.

En este contexto se adoptarán las siguientes medidas:

- **Campaña dirigida a controlar la correcta aplicación de bonificaciones en las cuotas a la seguridad social para la promoción de la contratación laboral**, en colaboración con el SEPE. En concreto, mediante la comprobación de los requisitos establecidos por el Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.
- **Cruces masivos de datos para detectar la aplicación indebida de bonificaciones para la contratación laboral.**
- Refuerzo del intercambio de información con el SEPE, en materia de **sanciones accesorias consistentes en la pérdida de ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios** derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional.
- Se trabajará con las comunidades autónomas para mejorar el **intercambio de información sobre subvenciones y otros incentivos de las políticas**

activas de empleo concedidos, financiados o garantizados por aquellas, con objeto de controlar la correcta aplicación de las mismas.

Línea 6.3. Más control en el sistema de formación en el trabajo.

La formación en el trabajo surge como un elemento clave para mejorar las competencias laborales de las personas, tanto trabajadoras, como desempleadas, adaptándolas a las necesidades reales del mercado de trabajo. Es una herramienta fundamental que combina los intereses de empresas y personas trabajadoras mediante programas formativos que permiten actualizar conocimientos y habilidades y mejorar a su vez la competitividad empresarial y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Dentro del convenio de colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el Servicio Público de Empleo Estatal, y los planes de objetivos que anualmente se aprueban, cobran especial relevancia las actuaciones inspectoras en materia de bonificaciones de seguridad social para financiar los costes de las empresas en materia de formación en el trabajo. Dichas actuaciones tienen por objeto garantizar el cumplimiento de la normativa en su aplicación, así como la liquidación de las cantidades adeudadas, y en su caso la sanción de las infracciones detectadas.

Asimismo, forma parte del acuerdo y de las prioridades de ambos organismos, el control de la formación de oferta en el ámbito estatal, financiada mediante subvenciones convocadas por el Servicio Público de Empleo Estatal. La Unidad de Formación Profesional para el Empleo creada en

el seno de la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se encarga de controlar la aplicación de las subvenciones y ayudas establecidas en programas de apoyo a la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Asimismo, ejerce su actividad sobre aquellos beneficiarios de los planes formativos que no han aplicado la subvención concedida en régimen de concurrencia competitiva, incumpliendo así el fin para el que fue concedida, que no es otro que formar a las personas trabajadoras destinatarias del plan.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene entre sus competencias el control de las subvenciones, que puedan conceder otros organismos y administraciones públicas, vinculadas a la realización de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras ocupadas o desempleadas.

A estos efectos, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se intensificarán las **campañas de inspección en colaboración con el SEPE, para el control de la aplicación de las bonificaciones de formación en el trabajo**. Dichas campañas incluirán tanto actuaciones masivas para la regularización voluntaria de bonificaciones indebidamente aplicadas, como actuaciones inspectoras ordinarias para aquellos casos en los que, transcurrido el plazo dado, la devolución de bonificaciones no se haya producido.
- Se potenciará la coordinación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y el Servicio Público de Empleo Estatal, así como otros organismos y administraciones

públicas, en materia de **remisión de información**, de cara a la detección de indicios de fraude en subvenciones.

- Se impulsará el trabajo de la **Unidad de Formación Profesional para el Empleo**, adscrita a la Dirección Especial.

Línea 6.4. Luchar contra el fraude en prestaciones de desempleo.

Las prestaciones de desempleo constituyen una red de protección social de las personas trabajadoras cuando pierden su empleo de forma involuntaria, permitiéndoles mantener ciertos ingresos económicos mientras buscan un nuevo empleo. Su existencia es clave, pues persigue evitar situaciones de exclusión social, y mantener la estabilidad económica de las personas en momentos de crisis.

Dada su finalidad social y su financiación pública, corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social velar por el cumplimiento de la normativa sobre el acceso y disfrute de las prestaciones por desempleo, así como el control de la aplicación del nuevo régimen de compatibilidad con el trabajo, introducido por el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de

junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (BOE de 22 de mayo).

Su labor incluye combatir las situaciones de fraude que pudieran darse, como el uso de empresas ficticias, altas falsas en la seguridad social, incrementos indebidos en las bases de cotización para aumentar la cuantía de las prestaciones, extinciones de relaciones laborales que encubren ceses voluntarios para acceder a la prestación por desempleo, y otras prácticas fraudulentas similares que pudieran detectarse.

Por ese motivo, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se fortalecerá la **colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal**, a través de la actualización de los convenios de colaboración, y planes conjuntos de objetivos.
- Se favorecerá el desarrollo de las **campañas de inspección** que tienen por objetivo luchar contra este tipo de fraude.
- Se potenciará la **formación del personal** actuante a través de la Escuela de Inspección, en la detección de este tipo de incumplimientos.

"...combatir las situaciones de fraude que pudieran darse, como el uso de empresas ficticias, altas falsas en la seguridad social, incrementos indebidos en las bases de cotización para aumentar la cuantía de las prestaciones, extinciones de relaciones laborales que encubren ceses voluntarios para acceder a la prestación por desempleo, y otras prácticas fraudulentas similares que pudieran detectarse"



Aflorar empleo con derechos.

La función inspectora en materia de seguridad social tiene dos vertientes: una individual, que atiende a los derechos de las personas trabajadoras como el alta, la cotización y las prestaciones, y otra colectiva, como es la defensa del sistema de protección social y de su sostenibilidad, que obliga a luchar contra el fraude.

En ambos casos, la actuación de la Inspección en la lucha contra el fraude debe realizarse de manera clara y directa: **en nuestro país no cabe el empleo sin derechos**. Si se emplea a una persona, debe hacerse respetando todos sus derechos, incluidos el alta y la cotización a la seguridad social y, en el caso de personas trabajadoras extranjeras, contando con la preceptiva autorización administrativa para trabajar.

Por ello, se adoptarán distintas medidas dirigidas a luchar contra el fraude en seguridad social, y a aflorar empleos no declarados o infradeclarados, garantizando de esta manera los derechos de seguridad social de los trabajadores.

Línea 7.1. Plataformas digitales.

En la actualidad, en un contexto de rápida evolución tecnológica y digital, la presencia de las plataformas digitales en la economía se ha vuelto cada vez más común, lo que implica cambios importantes en la forma de operar en el mercado laboral, en comparación con las empresas tradicionales.

Se han redefinido ciertos elementos característicos del trabajo por cuenta ajena, dando lugar, en muchos casos, a encuadramientos incorrectos en el sistema de seguridad social. Además, el uso de medios digitales dificulta la comprobación del desarrollo de la actividad laboral o económica que repercute en la lucha contra el empleo irregular por parte de la Inspección.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha realizado un importante esfuerzo en los últimos años para la detección de estas fórmulas de fraude. Además, hay que tener en cuenta que, a partir del año 2024 se dispondrá de información de los vendedores que operen en plataformas digitales, como consecuencia de la aplicación de la Directiva UE 2021/514, conocida como DAC7, transpuesta a nuestro ordenamiento por el Real Decreto 117/2024, de 30 de enero. También la incorporación al Derecho español de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas se va a traducir en una mayor



protección de las personas que desarrollan su trabajo en plataformas digitales.

Para este ámbito de actuación se proponen las siguientes medidas:

- Se estrechará la **cooperación ya existente entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Agencia Estatal de la Administración Tributaria en materia de remisión de información**, en los términos establecidos en la legislación vigente, que permita conocer aquellas personas físicas receptoras de pagos realizados por plataformas digitales.
- En línea con lo anterior, se efectuarán los cruces de información fiscal y de seguridad social correspondientes, lo que dará lugar a **nuevas actuaciones en plataformas digitales, dirigidas a aflorar empleo** no declarado, o bien a aflorar empleo que, con arreglo a la normativa vigente y a la jurisprudencia aplicable, esté indebidamente declarado (encuadramientos indebidos) en la Seguridad Social.
- Se fomentará la **colaboración y trabajo conjunto con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria para la regularización de la situación de aquellos profesionales que, realizando su actividad profesional en el entorno digital**, se encuentren en la denominada economía sumergida, o aquellos que, estando dados de alta, se encuentren cotizando por importes inferiores a los correspondientes conforme a la normativa legal vigente.

- Se incentivará la **formación del personal inspector**, a través de la Escuela de la Inspección, para la especialización del personal en este tipo de empresas, y detectar los tipos de fraude más habituales, y las medidas para garantizar los derechos de sus trabajadores.

Línea 7.2. Falsos autónomos.

Un fenómeno de fraude en el mercado de trabajo es la figura del falso autónomo, entendiendo este como el de aquella persona trabajadora que se presenta formalmente como autónoma y se da de alta como tal en el sistema de seguridad social, y que, sin embargo, trabaja bajo las condiciones de una relación laboral, pero sin disfrutar de los derechos y protecciones propios de un trabajador asalariado. Esta maniobra reduce los costes laborales y de seguridad social de las empresas que recurren a esta figura, con la precarización que ello implica para las personas trabajadoras, al desproveerles de sus derechos laborales y en materia de prestaciones, y con la distorsión que ello provoca también en la competencia leal entre empresas.

Los efectos de este tipo de fraude son tan graves y perjudiciales, desde el punto de vista laboral, preventivo, de seguridad social, y en el tejido empresarial que los esfuerzos para el presente Plan Estratégico no pueden relajarse, siendo el motivo por el cual se focalizan de forma importante, y en ocasiones en línea con la estrategia de plataformas digitales.

En línea con lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

Línea 7.3. Fraude en el uso del contrato a tiempo parcial.

Es práctica fraudulenta por parte de algunas empresas la declaración de jornadas de trabajo muy inferiores a las realmente realizadas por las personas trabajadoras para reducir los costes de seguridad social y evitar las importantes sanciones que se imponen en la actualidad por recurrir al empleo sumergido.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social mantendrá el foco de atención en los próximos años en este tipo de fraude, haciendo uso de cruces masivos de datos de cara a la detección de indicios de incumplimiento que marquen la planificación de la actuación inspectora de forma más certera.

En línea con lo anterior se ejecutarán las siguientes medidas:

- Se intensificará el **intercambio de información con la Agencia Estatal de Administración Tributaria**, en los términos previstos en la legislación vigente con el objetivo de facilitar la identificación de este tipo de fraude.
- **Se potenciarán las actuaciones inspectoras planificadas** derivadas del cruce masivo de datos fiscales y de seguridad social. El objeto de tales actuaciones será el de detección de aquellas empresas que recurren a la contratación de trabajadores autónomos para la cobertura de puestos de trabajo por cuenta ajena, y la regularización de la situación de estas personas tanto a efectos de Seguridad Social, como del resto de aspectos vinculados a su relación laboral.
- La Escuela de Inspección llevará a cabo **actividades formativas** destinadas a la especialización del personal en la identificación de estas situaciones de abuso, y las fórmulas para su regularización.
- Se llevarán a cabo **actividades informativas** con el objetivo de sensibilizar a la población sobre el abuso que representa el uso de la figura del falso autónomo, como forma de fraude que elude la contratación laboral de los trabajadores.

- Se llevarán a cabo **planes de choque** derivados de reglas de detección del fraude elaboradas a partir de cruces masivos de datos, así como actuaciones ordinarias de inspección.
- Se desarrollarán **campañas informativas** dirigidas a la ciudadanía, con el objetivo de dar a conocer la limitación de derechos que supone para las personas trabajadoras la declaración de jornadas de trabajo inferiores a las que realmente estén realizando.

Línea 7.4. Cooperativas de trabajo asociado.

Las sociedades cooperativas constituyen una forma de organización empresarial basada en los valores de autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, que es promovida por nuestro ordenamiento, en las que las personas se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional.

Las cooperativas de trabajo asociado tienen como peculiaridad, que en sus estatutos pueden optar por el régimen de seguridad social en el que van a quedar encuadrados sus socios trabajadores, tal como se dispone en el artículo 14 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. La experiencia inspectora ha puesto de manifiesto la existencia de falsas cooperativas de trabajo asociado que, sin buscar el fin social de la cooperativa y sin una actividad cooperativa de los socios, se constituyen con objetivos distintos, como la de desarrollar una exclusiva actividad empresarial persiguiendo el ahorro de costes vinculados a la contratación laboral, o la asociación de profesionales independientes que eluden su obligación de alta en el RETA.

Estas situaciones producen en unos casos ocultación de relaciones laborales y encuadramientos indebidos y en todo caso infracotización a la Seguridad Social.

Para combatir estas situaciones, se prevén las siguientes medidas:

- Se favorecerá el **desarrollo de actuaciones de inspección** dirigidas a la detección de falsas cooperativas, cuando ello pueda suponer incumplimientos en materia de encuadramiento en la seguridad social, y de cotización. Para favorecer la planificación de dichas actuaciones, se realizarán cruces masivos de datos que permitan la detección de indicios de incumplimiento.
- Se potenciará la **colaboración entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Inspección de Transportes**, con el fin de mejorar la detección de posibles falsas cooperativas en dicho sector.
- Se promoverá **formación específica** en este tipo de fraude para los funcionarios actuantes, a través de la Escuela de Inspección.

Línea 7.5. Empresas buzón.

En los últimos años se están extendiendo en el entorno europeo, en general, y también en España, las denominadas **empresas buzón**, que son aquellas empresas sin actividad económica real en el país en el que tienen su sede, pero con actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea, siendo su finalidad contratar a personas trabajadoras en el país de origen y desplazarlos a otros países de la Unión Europea con el único objetivo de abaratar costes salariales, de impuestos y de seguridad social de la mano de obra a los que tiene que hacer frente la empresa, lo que supone un exponente claro de la precarización de las relaciones laborales.

Para afrontar este tipo de fraude, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social reforzará las actuaciones en este tipo de empresas. Para ello, se promoverá una mejor identificación gracias a las fuentes de información de la Seguridad Social, de la AEAT y de las Comunidades Autónomas; igualmente, se reforzará la colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con otras inspecciones como la de Transportes.

Para luchar contra este tipo de fraude se adoptarán las siguientes medidas:

- Se reforzará la **cooperación con otras administraciones públicas para la detección del fenómeno de fraude de empresas buzón**, como son la Administración Tributaria, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, e Inspección de Transporte.

- Se intensificará la **colaboración con otras administraciones públicas para mejorar los resultados de la actuación una vez detectado el fraude**, ya que por su complejidad y su carácter internacional así se requiere. Para ello, es precisa la cooperación en la regularización del alta de los trabajadores en el país de prestación de servicios, de la administración de la seguridad social, y de las administraciones de los Estados miembros de la UE.
- Se trabajará en el **cruce masivo de datos fiscales y de seguridad social que sirva para la detección de indicios** de existencia de empresas buzón.
- Se impartirá **formación específica** al personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de mejorar el conocimiento del fenómeno y dotarles de las herramientas necesarias para su identificación en el ejercicio habitual de sus funciones.

Línea 7.6. Teletrabajo.

El trabajo a distancia puede dar lugar a situaciones de economía irregular, incumplimientos en materia de tiempo de trabajo, así como de ausencia de desconexión digital, que precisan ser detectadas y combatidas desde una perspectiva diferente, atendiendo a las dificultades que conlleva que la actividad laboral se realice, en la mayoría de los casos, dentro del domicilio particular.

Estas dificultades se incrementan en el caso del teletrabajo internacional, cuando la prestación de servicios se realiza para empresas extranjeras, pero dentro del estado español. La regularización de estas situaciones dentro de la seguridad social española tiene que ser una prioridad para la Inspección, para lo cual es necesario una estrecha colaboración con la administración de la Seguridad Social y la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

Como consecuencia de lo anterior:

- Se trabajará en el desarrollo de una **guía de actuación** en esta materia, que permita la especialización del personal inspector.
- Se optimizará la planificación de las actuaciones inspectoras en la materia a través del **acceso y análisis de las bases de datos que incluyen los acuerdos de trabajo a distancia**.
- A través de la Escuela de Inspección, se impartirá **formación específica** en la materia al personal con funciones inspectoras.

- Se potenciará la **cooperación con la administración de la Seguridad Social y con la Agencia Estatal de Administración Tributaria**, con el objetivo de identificar situaciones de teletrabajo internacional y comprobar si las personas trabajadoras afectadas deben estar incluidas en el sistema de Seguridad Social español.

Línea 7.7. Aflorar el empleo de los más jóvenes.

En el año 2021 el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social suscribió un acuerdo con el Instituto de la Juventud, en el que se mandata a la Inspección prestar una especial dedicación a la comprobación del respeto de las condiciones de trabajo de las personas jóvenes.

Por otra parte, en el marco de las actuaciones que lleva a cabo este organismo, se ha identificado que uno de los principales desafíos a los que se enfrentan los/las jóvenes en el ámbito laboral es la fórmula de acceso, en concreto el recurso a la figura del falso becario o falsa becaria. En estos casos, bajo la apariencia de becas o prácticas no laborales en empresas, se ocultan relaciones laborales reales que tienen como efecto la reducción de costes empresariales en materia laboral y de seguridad social, con la consecuente pérdida de derechos en los trabajadores y trabajadoras jóvenes.

Para combatir estas situaciones de abuso, se adoptarán las siguientes medidas:

Línea 7.8. Empleo del hogar

Desde el año 2021 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha puesto el foco en la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que prestan servicios dentro del hogar familiar, de conformidad con el Convenio nº 189 de la OIT. Tratándose de un sector de actividad esencial, que se encuentra fuertemente feminizado, y cuya actividad se realiza normalmente dentro de los domicilios de los empleadores, lo que dificulta las actividades de comprobación, se entiende necesario continuar poniendo el foco de la actividad inspectora en este colectivo tan vulnerable.

Se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- **Planificar campañas** que permitan aflorar empleos en este sector, así como **dar prioridad en la actuación inspectora a las denuncias** que interpongan las personas que presten servicio en el hogar familiar.
- **Se planificarán actuaciones inspectoras en aquellos supuestos en los que la subida del salario mínimo interprofesional haya producido como efecto la disminución de la parcialidad contratada**, con objeto de verificar que la parcialidad contratada se ajuste a la realidad del tiempo de prestación de servicios, y no se produzca una situación de infracotización.



Erradicación de supuestos de precariedad extrema y trabajo forzoso.

Una de las mayores lacras a las que se enfrenta el mundo del trabajo en el siglo XXI es la relativa a las situaciones de trabajo forzoso, servidumbre y esclavitud, así como la trata de seres humanos. Se trata de situaciones de una gravedad tan extrema que no pueden ser consentidas en nuestra sociedad.

En este sentido:

- Se intensificará el trabajo de la Inspección en la lucha contra estas situaciones, **colaborando intensamente en la detección de las posibles víctimas** tanto con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como con la Fiscalía General del Estado.
- Se impulsará el “**II Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso: relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas**”. Se procederá asimismo a la ejecución de las medidas que resulten del mismo. Tanto en la elaboración del Plan de Acción como en su seguimiento participarán las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como las entidades sociales especializadas en esta materia.
- La **formación especializada** del personal incluirá formación en materia de lucha contra la trata y la explotación de seres humanos.





Actividad inspectora en materia de seguridad social.

La función inspectora, comprende, entre otros, el cometido de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, en distintos ámbitos y en particular, en materia de:

- a. Campo de aplicación, inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas del sistema de la seguridad social.
- b. Obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la seguridad social, incluidas las prestaciones por desempleo y prestación por cese de actividad, así como de los sistemas de mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social o de cualesquiera modalidades de sistemas complementarios voluntarios establecidos por convenio colectivo.
- c. Colaboración en la gestión de la seguridad social, así como la inspección de la gestión y funcionamiento de las entidades y empresas que colaboran con ella o en la gestión de otras prestaciones o ayudas de protección social.

Esta labor, desarrollada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tiene por objetivo asegurar el funcionamiento del sistema de seguridad social, el cual constituye un componente fundamental del estado de bienestar. Se persigue que aquellos que tienen

la obligación de contribuir al sistema lo hagan en las cantidades que les corresponde. Además, se vela por que los beneficios de seguridad social reconocidos legalmente se apliquen cumpliendo con los requisitos establecidos. El mantenimiento del estado de bienestar también exige el control de la correcta obtención y disfrute de las prestaciones reconocidas por la legislación, así como la corrección del fraude en el acceso y mantenimiento del derecho a las mismas.

Para cumplir con ello, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha firmado convenios de colaboración con los distintos organismos con competencias de gestión en estas materias, esto es, con la Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina.

Para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social prosiga con su cometido, se reforzará la colaboración con estas entidades, atendiendo a las necesidades de los organismos firmantes con el fin de asegurar el mantenimiento del estado de bienestar.

En relación con los convenios citados son objetivos prioritarios de los mismos, y por tanto del presente Plan Estratégico, los que se indican a continuación:



Línea 9.1. Luchar contra el fraude en la cotización al sistema de seguridad social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social colabora con la Tesorería General de la Seguridad Social para que todos los sujetos obligados estén incluidos en el sistema de la seguridad social y realicen sus contribuciones al mismo.

A tal fin se adoptarán las siguientes medidas:

- Se desarrollarán las campañas de inspección comprometidas anualmente con la Tesorería General de la Seguridad Social, en materia de **verificación de las obligaciones de alta y cotización** de las personas trabajadoras, o sobre el adecuado **encuadramiento en el régimen de Seguridad Social** correspondiente, respecto de algunos supuestos en los que existen indicios de incumplimiento.
- Se creará una nueva campaña en los planes de actuación conjunta con la Tesorería General de la Seguridad Social, para comprobar que las **cotizaciones de autónomos** se ajustan a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio. Dicha norma introdujo un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia, que establece la obligación de cotizar por la totalidad de los rendimientos netos obtenidos durante cada año natural, por sus distintas actividades profesionales o económicas.
- Tras la entrada en vigor en 2025 de la **cotización adicional de solidaridad** se trabajará conjuntamente con la Tesorería General de la Seguridad Social, con objeto de desarrollar las actuaciones de

comprobación sobre la correcta cotización de este nuevo concepto.

- Se continuará trabajando conjuntamente con la Tesorería General de la Seguridad Social en la lucha contra la figura del **falso autónomo**, y para la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas trabajadoras afectadas. En esta labor, este Servicio Común pone el foco en los falsos trabajadores autónomos económicamente dependientes, cuando los mismos ocupan en realidad un verdadero trabajo por cuenta ajena.
- Otra de las prioridades en los acuerdos de colaboración entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, es la de **garantizar el pago de las deudas de la seguridad social**, dirigiendo la actuación inspectora no solo a los sujetos obligados directamente por la norma, sino además a aquellos que puedan resultar responsables derivados del pago en los casos específicamente tasados por la ley. En este contexto, se vienen realizando actuaciones para la transferencia de responsabilidad en situaciones de sucesión empresarial, o a los administradores de las empresas en determinadas circunstancias. Se potenciarán las actuaciones para la identificación de sujetos responsables de deudas de seguridad social en supuestos de grupos de empresa, así como en los casos de contratación y subcontratación, y en situaciones de cesión de trabajadores.
- Se analizarán y mejorarán los sistemas de cálculo disponibles para **facilitar y agilizar la realización de actas de liquidación** y los cálculos asociados.

Línea 9.2. Luchar contra el fraude en prestaciones de seguridad social.

El acceso y disfrute de prestaciones a la seguridad social de manera fraudulenta, por ejemplo, a través del uso de empresas ficticias, altas ficticias en la seguridad social, uso indebido de prestaciones, incrementos indebidos en bases de cotización para el incrementar posteriormente la cuantía de las prestaciones, y otros, debilitan de forma importante nuestro Estado de bienestar. Por ese motivo, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se fortalecerá la **colaboración con las entidades gestoras de la seguridad social**, a través de la actualización de los convenios de colaboración, y planes conjuntos de objetivos.
- Se favorecerá el desarrollo de las **campañas de inspección** derivadas de los convenios de colaboración con las entidades gestoras y servicios comunes de la seguridad social que tienen por objetivo luchar contra este tipo de fraude.
- Se potenciará la **formación de los funcionarios** actuantes a través de la Escuela de Inspección, en la detección de este tipo de incumplimientos.
- Se estudiará el **diseño y desarrollo de protocolos de intercambio de información con el Instituto Nacional de la Seguridad Social y con el Instituto Social de la Marina**, a través de los convenios de colaboración y planes conjuntos de objetivos.

Línea 9.3. Vigilar el cumplimiento de obligaciones formales en materia de seguridad social.

El cumplimiento de la obligación de comunicación de datos a la seguridad social por parte de las empresas obligadas resulta de suma importancia para la misma.

En concreto, los retrasos en el cumplimiento de las obligaciones de alta y baja de las personas trabajadoras en el sistema de la seguridad social, así como en la entrega de la información que las empresas están obligadas a proporcionar, genera problemas en la gestión de la administración de la seguridad social.

Para abordar estas dificultades, y minimizar este tipo de prácticas empresariales, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se potenciarán las **actuaciones inspectoras dirigidas a sancionar los incumplimientos que resultan más gravosos** para el sistema.
- Con el fin de poder actuar frente a la mayor cantidad posible de incumplimientos, se seguirá avanzando por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la puesta en práctica de la actuación administrativa automatizada y en la **automatización del procedimiento administrativo sancionador** en casos de movimientos comunicados fuera de plazo, dado el carácter objetivo de este tipo de incumplimientos.

Línea 9.4. Controlar la correcta aplicación de los beneficios en la cotización.

La legislación española contempla una serie de beneficios en el pago de las cuotas de la seguridad social, para determinados colectivos y situaciones, tales como exoneraciones y reducciones.

Con objeto de velar por que los mismos se ajusten a los requisitos legalmente establecidos se trabaja conjuntamente con los distintos organismos afectados a través de campañas de inspección específicas definidas en los planes anuales de objetivos, en especial la Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina.

En este contexto se adoptarán las siguientes medidas:

- Se favorecerá la colaboración con la Tesorería General de la Seguridad Social para el control de la **correcta aplicación de reducciones en las cotizaciones de la seguridad social**, en los términos y supuestos previstos en la normativa.
- Se llevarán a cabo **actuaciones de control y de exigencia de devolución de las exoneraciones** previstas para los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incumplan las obligaciones formativas y de mantenimiento de empleo.

- Se potenciará el uso de **cruces masivos de datos para la planificación de actuaciones** en materia de aplicación indebida de beneficios en la cotización.
- Se potenciará el intercambio de información entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, en materia de **sanciones accesorias consistentes en la pérdida de ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios** derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional.
- Se facilitará el **intercambio de información relativa a los procedimientos sancionadores y liquidatorios** en los que intervienen la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, garantizando que ambos disponen de la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Línea 9.5. Control de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Conforme al artículo 19.1 de la LOSITSS, el ámbito de actuación de la ITSS comprende la inspección de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Esta actividad de controles, por tanto, parte de la actividad ordinaria de la institución. Durante la vigencia de este plan estratégico, se prestará especial atención a la actividad realizada por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en materia de asistencia sanitaria y prestaciones.

En concreto se adoptarán las siguientes medidas:

- En materia asistencial, se vigilará la prestación de una asistencia sanitaria adecuada en los casos de recurso al concierto privado y las asistencias sin concierto.
- En materia de prestaciones, se prestará especial atención a la uniformidad de criterios, especialmente en relación con las prestaciones de riesgo durante el embarazo, lactancia y CUME.
- Otras áreas que serán objeto de especial vigilancia serán la calificación de contingencia, la libre elección de Mutua o de cobertura con el INSS, la igualdad de trato y gastos de administración.

Actividad internacional. Promover el trabajo decente y la justicia social más allá de nuestras fronteras.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social desplegó una intensa actividad internacional entre los años 2021 y 2024. Durante este período, se lograron ampliamente los objetivos establecidos en el Eje 4 del Plan Estratégico anterior, pudiendo afirmarse que la Inspección española es una de las más activas a nivel internacional y de las mejor valoradas del mundo.

El período 2025-2027 debe fortalecer los trabajos realizados en el período anterior y consolidar la estrategia iniciada en 2021.

Con carácter general, los objetivos a perseguir en esta estrategia internacional son los siguientes:

- **Reforzar las instituciones de inspección de trabajo**, configurándolas como un actor clave en la promoción del trabajo decente y en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.
- **Fortalecer la cooperación internacional** con el fin de garantizar los derechos de las personas trabajadoras y combatir el fraude transnacional.
- **Consolidar el posicionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española a nivel global**, así como fomentar el modelo generalista de inspección existente en nuestro país, el cual implica que una única institución ejerce tareas de vigilancia en las distintas áreas del orden

social (laboral, de seguridad y salud en el trabajo, empleo y seguridad social).

La actividad internacional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se realiza tanto de forma bilateral como multilateral, extendiéndose a diferentes ámbitos de actuación. Cada uno configura una línea de trabajo de la estrategia internacional, según se expone a continuación:

Línea 10.1. Unión Europea.

10.1.1. Comité de Altos Responsables de la Unión Europea.

La actividad desplegada en el período 2021-2024 ha fortalecido el papel de la Inspección española en el Comité de Altos Responsables de la Unión Europea (SLIC, por sus siglas en inglés), especialmente como consecuencia de la celebración de la 84ª reunión del SLIC, que tuvo lugar durante la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea.

El período 2025-2027 ha de suponer una continuidad en el trabajo desarrollado, especialmente en los siguientes aspectos:

- Se prestará máxima atención a la **evaluación de la Inspección de Trabajo española**, en el marco del programa de evaluaciones entre pares que se lleva a cabo en el SLIC, con el fin de obtener un resultado positivo de este ejercicio.



- Se participará más activamente en los grupos de trabajo del SLIC, con especial énfasis en dos ámbitos:
 - Por un lado, en el nuevo grupo de trabajo sobre agentes físicos, donde se abordará el impacto del **cambio climático** en las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras, un área en la que España es pionera.
 - Por otro lado, en el diseño y ejecución de la próxima **campaña del SLIC**, que se centrará en los riesgos derivados del trabajo con **amianto**, una vez concluido el período de transposición de la nueva Directiva 2023/2668, de 22 de noviembre de 2023.
- Se impulsará la **creación de sinergias más efectivas entre los diversos ámbitos de trabajo del SLIC y la Autoridad Laboral Europea**. En particular, se promoverá la inclusión en el sistema IMI, diseñado para la cooperación entre Estados, de un módulo específico dedicado a la comunicación de información sobre accidentes de trabajo de las personas trabajadoras desplazadas.
- Se promoverá un **mejor aprovechamiento de los recursos del SLIC** en el Organismo Estatal, tanto en los servicios centrales, como en la estructura territorial. Para ello, se creará una biblioteca del SLIC, en la que se incluirán en formato electrónico los trabajos más destacados realizados en el Comité, tanto en su versión original como en español.

10.1.2. Autoridad Laboral Europea.

La Autoridad Laboral Europea (ELA, por sus siglas en inglés) comenzó a funcionar de manera efectiva en 2020. Desde entonces, ha desplegado una intensa actividad de puesta en funcionamiento, fase inicial que ha concluido en 2024, año en el que se considera que la nueva agencia ha alcanzado los recursos humanos y financieros previstos inicialmente.

La participación de España en ELA debe seguir un camino paralelo. El balance del trabajo realizado en el período 2021-2024 es enormemente positivo: nuestro país ha participado muy activamente en la puesta en marcha de la agencia y ha colaborado intensamente en todas sus áreas de trabajo, entre otras razones, debido a la creación en octubre de 2020 de la Unidad Especial de Coordinación sobre Lucha contra el Fraude en el Trabajo Transnacional, que ha facilitado una eficaz coordinación entre las actividades promovidas por ELA y las llevadas a cabo por España en el ámbito competencial de ELA.

En este período 2025-2027 la actividad debe dirigirse preferentemente a las siguientes áreas:

- Se **incrementará el número de inspecciones concertadas o conjuntas** desarrolladas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española, con el objetivo de mejorar la efectividad en la lucha contra el fraude transnacional.
- Se promoverá la **intensificación de la cooperación entre inspecciones en materia de seguridad social en el ámbito de la UE**, dado que en la actualidad es bastante

limitada. Para ello se propondrá a ELA el desarrollo de actividades y la creación de marcos de cooperación regionales o multilaterales de lucha contra el fraude en el ámbito de la seguridad social.

Línea 10.2. Cooperación bilateral reforzada.

Es fundamental que, además de la relación institucional y la colaboración que se mantiene en ámbitos multilaterales, se establezca una cooperación bilateral más sólida con aquellos países donde se registra un mayor intercambio de empresas y personas trabajadoras.

La protección de los derechos de las personas trabajadoras debe ser el objetivo prioritario que oriente la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este ámbito. Asimismo, es necesario fomentar una mayor confianza en el sistema de inspección español, lo que contribuirá a crear un entorno de competencia justa que beneficie también a las empresas españolas que operan en el extranjero.

10.2.1.- Portugal, Francia e Italia.

Las relaciones bilaterales con Portugal, Francia e Italia han experimentado un importante impulso en los años 2022-2024. La cooperación con las autoridades de estos países es excelente y ello permite abordar nuevos proyectos y alcanzar un mayor grado de eficacia en la cooperación transfronteriza.

En este sentido:

- Se pondrán en funcionamiento **nuevos marcos institucionales de colaboración con Portugal y con Francia**, que involucrarán a las autoridades de inspección de los territorios fronterizos.
- Se implantará un **sistema de intercambio de información sobre los accidentes de trabajo de las personas trabajadoras desplazadas**. Esto permitirá la creación de un sistema de alerta temprana que facilitará el conocimiento y la investigación urgente de los accidentes de trabajo por parte de las instituciones de inspección afectadas.
- Se fomentará un **mayor intercambio de información entre las Inspecciones de Trabajo** de estos países, tanto en materia laboral, como de seguridad social.

10.2.2.- Rumanía.

Rumanía es un país prioritario para España, tanto por el volumen de personas trabajadoras rumanas que está presente en nuestro mercado de trabajo, como por la necesidad de cooperar en la lucha contra el fraude en el ámbito de las empresas buzón.

Por ello, se profundizará en la relación bilateral con Rumanía, adoptando las siguientes medidas:

- Se trabajará para aumentar la **información disponible sobre la legislación laboral española**.

- Se mejorará el **acceso de las personas de nacionalidad rumana** a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española.

10.2.3.- Otros países.

Otros países deben merecer una atención especial para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española, entre los que cabe destacar **Marruecos, Filipinas y Senegal**. La presencia de un número significativo de personas trabajadoras de estos países en nuestro mercado laboral invita a adoptar medidas de dos tipos:

- Se **fortalecerá la relación bilateral con las autoridades** de estos países.
- Se **reforzará la protección de estas personas trabajadoras en el mercado de trabajo español**, aumentando la información de que disponen y mejorando el acceso de su ciudadanía a la Inspección de Trabajo.

Línea 10.3. América Latina.

El período comprendido entre 2021 y 2024 ha supuesto un punto de inflexión en la relación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española y las Inspecciones de Trabajo de América Latina.

En noviembre de 2022 se creó la **Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo (REDIBIT)**, de la que actualmente forman parte 16 países de América Latina, junto con España y Portugal, bajo el impulso de la Organización Internacional del Trabajo, que se encarga de la secretaría técnica.

Una vez creada, la Red Iberoamericana debe afrontar una nueva fase de consolidación, que requiere intensificar su actividad.

Junto a la Red Iberoamericana, la relación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con América Latina está fuertemente ligada al programa de asistencias técnicas que el Ministerio de Trabajo y Economía Social ejecuta bajo el amparo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. La ejecución de proyectos de asistencia técnica relacionados con las competencias de la Inspección de Trabajo fortalece las relaciones bilaterales con los países receptores, al tiempo que aproxima las legislaciones y prácticas de los países involucrados.

En consecuencia, en desarrollo de esta línea de trabajo se realizarán las siguientes actuaciones:

- Se fortalecerá la **Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo**, mediante la intensificación de su plan de actividades.
- Se pondrá un énfasis especial en la **capacitación de los funcionarios/as de inspección del trabajo en los países de América Latina**, como medio para aumentar la cualificación de sus miembros y para incrementar la eficacia de las actuaciones inspectoras.
- Se impulsará el **programa de asistencias técnicas que el Ministerio de Trabajo y Economía Social desarrolla con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)**, favoreciendo la transferencia de conocimiento a inspecciones de trabajo de otros países, para la mejora de sus modelos institucionales o de sus legislaciones nacionales.

Línea 10.4. Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el único organismo internacional dedicado específicamente al mundo del trabajo. Además, es la única organización internacional de composición tripartita, en la que gobiernos, organizaciones empresariales y sindicales participan en posición de igualdad.

Al mismo tiempo, existe una gran coincidencia de prioridades entre la agenda de la OIT, como garante de la implementación del ODS 8 de la Agenda 2030, sobre trabajo decente, y la agenda del Gobierno, que ha hecho del trabajo digno y de la lucha contra la precariedad laboral sus principales objetivos en el ámbito laboral.

Por todo ello, es evidente que la OIT debe tener un protagonismo destacado en la agenda internacional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Con tal fin, se desarrollarán las siguientes líneas de actuación:

- Se elaborará un **II Plan de Acción Nacional para la erradicación del trabajo forzoso**, en ejecución del Protocolo de Trabajo Forzoso, en colaboración con la Fiscalía General del Estado, los Ministerios de Interior y Justicia y los demás departamentos involucrados en la materia.
- Se desplegará el **sistema de control para los buques de pesca, en ejecución del convenio 188 de la OIT**, sobre trabajo en la pesca, recientemente ratificado por España.

- Se promoverá la **colaboración de la OIT con la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo**.

Eje II.

Una organización guiada por altos estándares de calidad.

El objetivo fundamental de una institución radica en cumplir con la misión que legitima su existencia. En el caso del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, esta misión se centra en salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras y asegurar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social. Estos dos propósitos se relacionan con otros objetivos de gran envergadura, tales como promover la justicia social, combatir la competencia desleal que se origina en el incumplimiento de la normativa del orden social, así como preservar la viabilidad de nuestro sistema de protección social.

Es fundamental considerar que no sólo la misión tiene relevancia, sino también la manera y los recursos empleados para llevarla a cabo. En este sentido, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no se limita a la mera aplicación de la normativa vigente, sino que está en constante evolución para ser una institución ejemplar, con altos estándares de calidad en sus principios, valores, métodos de actuación y políticas, tanto internas como externas. Ello ha de contribuir a construir una institución moderna, accesible a la sociedad, con un elevado nivel de ética institucional, que rinde cuentas y que favorece la participación en los procesos de toma de decisiones.

Esa búsqueda de la calidad y la excelencia debe impregnar todos los ámbitos de actuación de la institución, definiéndose los siguientes objetivos de carácter transversal:



Reforzar la organización en aras de un servicio de inspección eficiente y de calidad.

Es preciso afrontar los retos que demanda la sociedad de forma efectiva, incrementar la eficacia de la actividad inspectora y conseguir tiempos óptimos de resolución para prestar a la ciudadanía un servicio público de calidad. Ahora bien, la consecución de este objetivo exige un refuerzo del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que permita desarrollar un modelo de Inspección que combine su carácter integral con la especialización y el trabajo en equipo.

Este refuerzo debe afectar tanto a la estructura, como a la organización del organismo, e implica la adopción de diversas medidas.

Las necesidades de recursos humanos que se identifiquen como consecuencia de la aplicación de este plan estratégico se concretarán en los instrumentos de planificación a los que se refiere la Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado. Estos podrán incluir, de acuerdo con los criterios generales de planificación de recursos humanos y sujetas a la disponibilidad presupuestaria, las siguientes medidas:

- Se **incrementará el número de efectivos de inspección**, tanto en las inspecciones provinciales como en los servicios centrales, incorporando un mínimo de 500 efectivos del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales en el período 2025-2027, procedentes de las OEP ya aprobadas.
- Se **reforzará la plantilla de personal técnico y administrativo** particularmente

en las áreas de secretaria general y unidad de tecnologías de la información y comunicación y apoyo a la planificación.

- Se **revisará el sistema de productividad** del Organismo.

El actual sistema de productividad lleva vigente en el Organismo desde hace más de diez años. La revisión del sistema deberá prestar mayor atención a la calidad y eficacia de las actuaciones inspectoras, potenciar el trabajo en equipo y, por tanto, incluirá fórmulas que premien la consecución colectiva de los objetivos del organismo. Esta revisión se llevará a cabo con participación de los representantes de los empleados públicos del organismo.

En todo caso, el nuevo sistema promoverá una mayor participación de las Direcciones Territoriales en la determinación de los objetivos colectivos.

- Se **dotarán nuevas Jefaturas de Unidad Especializada**, con el fin de reforzar la eficacia y la calidad de la actividad inspectora, favorecer la coordinación de los equipos de inspección y la homogenización de criterios de actuación y de valoración de la actividad.
- Se **completarán las competencias de los Subinspectores Laborales, Escala de Seguridad y Salud Laboral**, ampliándolas a la vigilancia del cumplimiento de obligaciones referidas a la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.



Adaptar la organización a los nuevos desafíos.

Junto con el refuerzo estructural del Organismo, es necesario adoptar medidas de organización y de funcionamiento interno que permitan dar una mejor respuesta a los nuevos desafíos a los que se enfrenta la Inspección, así como a mejorar la calidad en el servicio público ofrecido.

Línea 12.1. Promover el trabajo en equipo

Es imprescindible revisar determinadas metodologías de trabajo, para favorecer el trabajo en equipo y elevar la calidad del servicio prestado.

Para ello se adoptarán las siguientes medidas:

- Se fortalecerá la figura del **Jefe/a de Equipo**, como un elemento crucial para garantizar la calidad del trabajo desarrollado.
- Se provisionarán los **nuevos puestos de Subinspector/a Coordinador/a**, para favorecer la coordinación del trabajo desempeñado por los Subinspectores/as Laborales.
- Se crearán **equipos de trabajo** que integren a personal inspector, subinspector, a personal técnico-administrativo. El fin es doble: el de favorecer una mayor eficiencia en la ejecución de las tareas encomendadas, por un lado, y el de realizar

actuaciones inspectoras de carácter integral, especialmente en los sectores afectados por las condiciones de trabajo más precarias, por otro.

En este contexto, por una parte, se dictarán instrucciones para ordenar el funcionamiento de los equipos de inspección, y por otra parte, se impartirán acciones formativas en gestión de equipos.

Línea 12.2. Medidas para una mejor organización del trabajo.

Es preciso optimizar los recursos disponibles para satisfacer la demanda del servicio, lo que implica adoptar medidas organizativas que permitan una distribución más racional de las cargas de trabajo y un uso más eficiente de los recursos humanos y materiales.

En línea con lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

- Se implantará un **nuevo modelo de organización del trabajo**, que combinará la flexibilidad de los actuantes con la atención eficaz del servicio público y de las personas afectadas por la actividad inspectora.
- Se analizará el funcionamiento de los **servicios administrativos**, y se evaluará

la implantación de **proyectos destinados a mejorar su eficiencia**.

- Se llevará a cabo un **proyecto piloto de deslocalización de puestos**, con el objetivo de que la persona que presta servicios para el Organismo pueda trabajar para los Servicios Centrales desde oficinas provinciales. Este piloto se desarrollará en el área específica de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC).

Línea 12.3. Refuerzo de las Direcciones Territoriales.

Actualmente, las Direcciones Territoriales desempeñan funciones principalmente institucionales. Carecen de personal y medios suficientes, lo cual impide que puedan asumir las funciones que le atribuye el artículo 27 de los estatutos del Organismo Estatal, aprobados por Real Decreto 192/2018, de 6 de abril.

Por ello, en el mismo sentido expresado en la línea anterior, es conveniente reforzar las Direcciones Territoriales, atribuyéndoles los medios adecuados para que puedan dirigir, impulsar y coordinar la actividad inspectora en el territorio de la comunidad autónoma, así como asumir funciones de carácter supraprovincial. Ello redundará en una mejora de la calidad del servicio prestado, así como en una mayor eficiencia de los recursos disponibles.

Para ello se adoptarán las siguientes medidas:

- Se dotarán las **Direcciones Territoriales, como unidades administrativas de destino**, de los funcionarios que deben desarrollar labores de planificación, inspección o procedimiento sancionador/liquidatorio, con carácter supraprovincial, así como del personal técnico y administrativo necesario.
- **Se desdoblarán los puestos de Dirección Territorial/Jefatura de Inspección Provincial** en aquellas comunidades autónomas pluriprovinciales en las que actualmente ambas funciones se asumen por la misma persona.

“Para una organización con cerca de sesenta oficinas y más de 3.000 empleados y empleadas”

Línea 12.4. Mayor homogeneidad en el funcionamiento interno de la Inspección.

No cabe duda de que lo más importante de un servicio público radica en el contenido del mismo. Sin embargo, existen otros elementos que afectan a la calidad de su prestación. Para una organización con cerca de sesenta oficinas y más de 3.000 empleados y empleadas, el funcionamiento homogéneo de las unidades territoriales representa siempre un desafío.

Un funcionamiento más homogéneo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en todo el territorio español contribuye a crear una imagen más sólida y uniforme de la institución, así como a reforzar la seguridad jurídica, fortaleciendo así a la organización. Además, promueve una mayor eficiencia, en la medida en que permite estandarizar formas de actuar, procesos y procedimientos.

Para alcanzar este objetivo se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- Se elaborará una **Instrucción que regule la dirección o coordinación operativa, llevada a cabo por la Dirección Especial y la creación de equipos de trabajo**, en las actuaciones inspectoras sobre empresas o situaciones que excedan del ámbito territorial provincial.
- Se elaborará un **manual de estilo**, con el fin de adoptar buenas prácticas en la redacción de los documentos utilizados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como para dotar de un formato más uniforme a los mismos en todo el territorio nacional.

- Se implantará el **expediente administrativo electrónico**, definiendo con claridad los documentos que han de formar parte de dicho expediente y posibilitando su tratamiento electrónico, con el fin de que pueda mejorarse la gestión y trasladarse a los interesados, a otros órganos administrativos o a los órganos jurisdiccionales solicitantes. Este expediente electrónico se generará, en todo caso, en los procedimientos administrativos instruidos por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pudiendo extenderse a procedimientos instruidos por otras Administraciones, previo acuerdo con ellas.
- Se llevará a cabo una revisión exhaustiva de todos los **procesos internos desarrollados en los servicios administrativos**, con el objetivo de estandarizarlos y optimizar su eficiencia.
- Se llevará a cabo una **revisión de las políticas de conservación y eliminación de documentos**, así como un proceso interno de actualización de los archivos de todas las Inspecciones Provinciales

Línea 12.5. Potenciar la coordinación entre el Organismo Estatal y los servicios de inspección autonómicos transferidos.

Las comunidades autónomas de Cataluña y País Vasco ejercen la función pública inspectora con sus propios servicios de inspección, lo que hace necesaria una actividad especial de coordinación de los servicios de inspección de las dos administraciones en dichos territorios, así como con los servicios centrales del organismo estatal, tal y como se prevé en la disposición adicional octava de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Todo ello sobre la base de la concepción única e integral del Sistema de Inspección, el principio de unidad de función y actuación inspectora de los funcionarios del Sistema y el principio de eficacia en la ejecución de la función inspectora.

Cumplir lo dispuesto en esta disposición precisa de un diálogo fluido y constante entre las inspecciones autonómicas y el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través del órgano de cooperación multilateral creado al efecto.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

- Se convocará, siempre que resulte necesario para tratar temas de interés común, a los **órganos de cooperación** constituidos para garantizar el funcionamiento cohesionado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Se favorecerá la **coordinación en el impulso y ejecución de campañas de inspección**.
- Se impulsará la **armonización de criterios interpretativos** en las materias objeto de transferencia.
- **Se promoverá el uso compartido de aplicaciones informáticas** y de los datos de las distintas Inspecciones, aprovechando recursos, y generando sinergias.

“Es preciso un diálogo fluido y constante entre las inspecciones autonómicas y el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social”





Avanzar en la modernización tecnológica del organismo.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe continuar avanzando en el proceso de modernización, el cual incluye, de forma destacada, un proceso de digitalización de gran envergadura.

Ahora bien, la modernización no es un fin en sí mismo, sino un medio para conseguir otros propósitos. En el caso de la Inspección, **se persigue con ello ser más eficaces en el cumplimiento del servicio público encomendado, agilizar la gestión de los procesos, disponer de canales más seguros para la gestión de los datos y de la información, y desarrollar procedimientos internos de calidad.** En definitiva, prestar un servicio público más eficaz y eficiente.

Línea 13.1. Fomentar el uso de la tecnología al servicio de la Inspección.

La tecnología disponible hoy en día permite aumentar la eficiencia de la actividad inspectora, incrementando el volumen y la eficacia de las actuaciones realizadas, sin que ello suponga involucrar más recursos humanos. Además, la experiencia acumulada, tanto en la Inspección de Trabajo española, como en la de otros países de nuestro entorno, permite concluir que, en determinadas ocasiones, resulta especialmente enriquecedor utilizar técnicas de inspección alternativas a la actuación inspectora tradicional.

Por otra parte, la Inspección necesita mejores herramientas y mayor especialización para

afrontar los retos que plantean actualmente las actuaciones inspectoras. En este sentido, mejorar la capacidad para acceder a la información, tratarla, analizarla y gestionarla constituye una prioridad para un organismo que aspira a ser eficaz en la comprobación del cumplimiento de la normativa del orden social. Para este fin, entre otras medidas, se reorganizarán los recursos disponibles configurando áreas o unidades específicas en la estructura central o territorial.

Con este objetivo, el acceso, tratamiento, análisis y gestión de la información se efectuará de forma responsable y respetando en todo caso la normativa vigente.

Por todo lo anterior, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se potenciarán nuevas formas de actuación inspectora en las que se **optimicen al máximo los recursos empleados**, sin restar la presencia de la Inspección en todo el territorio. En especial se potenciará el uso de las actuaciones extensivas y automatizadas.
- Se **organizará un laboratorio de informática forense** especializado en la obtención de evidencias digitales mediante la aplicación de técnicas de informática forense, que permitan examinar los sistemas informáticos de las empresas y obtener de los mismos la información necesaria para los fines de inspección. El objetivo es

permitir adoptar estrategias de inspección más eficaces y adaptadas a las nuevas formas de organización del trabajo como el teletrabajo, plataformas digitales o el uso de sistemas automatizados. Además, se busca asegurar que la Inspección se adapte a las transformaciones del mercado de trabajo para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras en aspectos tales como el tiempo de trabajo, la desconexión digital, la igualdad de remuneración y la prevención del uso indebido de datos personales y biométricos de las personas trabajadoras.

- Se crearán **nuevas reglas algorítmicas para el control del fraude** a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude.
- Se **organizarán unidades de tratamiento masivo de datos** dirigidas a manejar grandes volúmenes de datos o realizar operaciones aritméticas complejas. En una primera fase, existirá al menos una unidad de cálculo por cada comunidad autónoma.
- Se creará un entorno web de conocimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que se ponga a disposición de funcionarios y funcionarias de la inspección diversa documentación de interés y que resulte de utilidad para el desarrollo de la actuación inspectora; especialmente buenas prácticas, documentación interna de la ITSS, así como de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Comité de Altos Responsables de Inspección de Trabajo de la Unión Europea.

- Se reforzará la **colaboración con las Administraciones Autonómicas**, dirigida a un mayor intercambio de datos, informes y antecedentes con trascendencia para el ejercicio de la función inspectora y que resulten necesarios para la realización eficaz de las campañas acordadas en el marco de las respectivas comisiones operativas autonómicas.

Línea 13.2. Una forma más eficaz de gestionar nuestra actividad.

La tecnología puede ayudar a gestionar la actividad de un modo más eficaz. Es fundamental disminuir la carga administrativa y automatizar procesos, tanto para el personal con competencia inspectora como para los servicios administrativos.

Para lograrlo, es necesario, por un lado, perfeccionar las herramientas tecnológicas actualmente en uso, y por otro, incorporar nuevas soluciones.

En relación con las herramientas actualmente disponibles, **INTEGRA** desempeña un papel fundamental. Esta aplicación informática es una herramienta muy potente que permite gestionar todos los aspectos esenciales del sistema de Inspección (actividad, registro, personal, productividad) de forma integrada. Sin embargo, tras más de quince años de funcionamiento, requiere una renovación tecnológica significativa.

Además, es esencial que se dé un sólido impulso a la inteligencia artificial, utilizándola como herramienta para mejorar el funcionamiento del sistema de Inspección mediante la automatización

de aquellos procesos que, dentro del flujo ordinario de trabajo del sistema de inspección, así lo permitan.

Por último, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe abordar de forma imperiosa la transición hacia la Administración electrónica, eliminando el papel en las actuaciones inspectoras.

En línea con lo anterior, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se renovará por completo la **arquitectura tecnológica** sobre la que opera **INTEGRA**, el sistema informático de gestión de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Se proporcionarán más **herramientas para la planificación** de la actividad inspectora en las unidades territoriales de inspección.
- Se implantará, al menos, un proyecto de **inteligencia artificial** para mejorar la gestión de la actividad de la Inspección.
- Se ejecutará un **proyecto de movilidad** con el objetivo de eliminar el uso del papel en las actividades de inspección y optimizar la gestión de la labor inspectora, disminuyendo la carga administrativa del personal involucrado.

En el diseño de este proyecto, así como en el relativo al uso de la inteligencia artificial mencionado en el punto anterior, participará personal de la estructura territorial del organismo que aporte su experiencia de

usuario y pueda facilitar la realización de proyectos piloto.

Línea 13.3. Una nueva forma de relacionarse con la ciudadanía.

- Se creará la **sede electrónica** del Organismo, que funcionará como el punto central de la comunicación electrónica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la ciudadanía, garantizando una realización de los trámites sencilla, ágil y segura.
- Se analizarán y desarrollarán las posibilidades de **automatización de los trámites** de los interesados relacionados con procedimientos del Organismo.
- Se sustituirán las diligencias en papel por **diligencias electrónicas**, permitiendo un registro fácilmente accesible de las actuaciones inspectoras realizadas en cada centro de trabajo.
- Se pondrá en funcionamiento un **Registro Electrónico de Apoderamientos** de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este Registro facilitará la relación de los ciudadanos, y especialmente de los/las profesionales, con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como con las autoridades laborales de las comunidades autónomas, que se encargan de resolver los procedimientos sancionadores en materia laboral y de prevención de riesgos laborales, entre otros.
- Se pondrá en funcionamiento el **Registro Electrónico Central de Comunicaciones**

de **Desplazamiento**, que permitirá a las empresas extranjeras comunicar a las autoridades laborales el desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional desde un único punto, sin perjuicio de que el desplazamiento se realice al territorio de cualquier comunidad autónoma.

- Se regulará la posibilidad de realizar las **comprobaciones**, con plena seguridad jurídica, mediante el uso de medios no presenciales, como la **videoconferencia**.

Línea 13.4. Una nueva forma de relacionarse con las Autoridades Laborales y otras Administraciones.

El marco jurídico creado por las Leyes 39 y 40/2015, de 1 de octubre, permite y promueve una nueva forma de relacionarse con las administraciones públicas y de éstas entre sí, con el objetivo de “mejorar la eficiencia administrativa para hacer efectiva una Administración totalmente electrónica e interconectada, incrementar la transparencia de la actuación administrativa y la participación de las personas en la Administración electrónica y garantizar servicios digitales fácilmente utilizables” (preámbulo del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos).

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es una institución que mantiene una estrecha relación con otras administraciones. Es importante señalar que, salvo excepciones, la Inspección no resuelve los procedimientos sancionadores o liquidatorios, sino que participa en su inicio y, cuando corresponde, en su instrucción, trasladando posteriormente el expediente a otras administraciones para su resolución.

Este modo de actuar invita a acordar fórmulas de colaboración para que el Organismo Estatal

Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las inspecciones autonómicas de Cataluña y País Vasco y las autoridades competentes para resolver los procedimientos sancionadores en el orden social, puedan gestionar dichos procedimientos de una manera más eficiente, sencilla y con una reducción de la carga administrativa para la ciudadanía.

En este sentido, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se completará el desarrollo de la **aplicación ARIADNA**, que permitirá la tramitación electrónica del procedimiento sancionador entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Autoridades Laborales de las comunidades autónomas.
- Se pondrá en funcionamiento la **aplicación SERENA**, destinada a la gestión integral de los procedimientos de regulación de empleo. De este modo, se facilitará la recepción de los expedientes de regulación de empleo, así como su tramitación, y elaboración de informes dirigidos a la Autoridad Laboral competente en cada caso.
- Se implantará una aplicación informática que permitirá a las comunidades autónomas la gestión electrónica de las comunicaciones de desplazamiento en relación con la prestación transnacional de servicios de las empresas (**Registro Electrónico Central de Comunicaciones de Desplazamiento**).
- Se promoverá la **digitalización de otros ámbitos de actuación compartidos** entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Autoridades Laborales de las comunidades autónomas. Entre los ámbitos que se pueden abordar se encuentran los siguientes: comunicaciones de apertura, autorización de planes de trabajo con riesgo de amianto, Libro de subcontratación, etc.

“La Inspección se adaptará a las transformaciones del mercado de trabajo para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras en aspectos tales como el tiempo de trabajo, la desconexión digital, la igualdad de remuneración y la prevención del uso indebido de datos personales y biométricos de las personas trabajadoras.”





Mejorar las capacidades del personal.

No cabe duda de que el mayor activo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son sus empleadas y empleados públicos. Ser capaces de captar y retener el talento, por un lado, y de garantizar la formación permanente a lo largo de su trayectoria profesional, por otro, han de constituir una prioridad para el buen funcionamiento de la institución.

Se potenciará la Escuela de Inspección como instrumento de formación interna, a fin de mejorar los conocimientos y habilidades de las personas que trabajan en el Organismo.

Las medidas previstas se ejecutarán con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como con la consulta a las organizaciones representativas de los colectivos que componen el Sistema de Inspección, todo ello en la forma prevista en la Instrucción 5/2023 sobre formación permanente del Organismo.

En este sentido, se adoptarán las siguientes medidas:

Línea 14.1. Mejorar la selección e incorporación del personal.

- Se potenciará la **captación de personal de nuevo ingreso** mediante campañas y actividades informativas y de difusión relacionadas con los requisitos y métodos de acceso a los cuerpos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en

el marco de un Plan de Captación de Talento, con difusión en web y redes sociales.

- Se **analizarán las distintas fases del proceso selectivo**, con el fin de buscar una mayor eficiencia en su desarrollo y reducir de forma significativa el tiempo de ejecución del proceso.

Asimismo, se revisará el contenido de los cursos selectivos con el fin de adaptar su contenido a las necesidades detectadas en materia de formación para cada uno de los Cuerpos que integran el Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, rediseñando el proceso e incrementando el número de supuestos prácticos a realizar en cada fase del curso selectivo.

Línea 14.2. Potenciar la Escuela de Inspección.

- Se elaborará un **Plan de formación interna**, como instrumento de planificación estratégica de la actividad formativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este plan de formación prestará particular atención al refuerzo formativo de unidades clave para el funcionamiento eficaz del Sistema de Inspección, como las de planificación o procedimiento sancionador.
- Se confeccionarán **itinerarios formativos** para el personal, con el propósito de



alcanzar los siguientes objetivos en relación con la provisión de puestos de trabajo:

- Fundamentar la selección en función de las necesidades reales de los puestos de trabajo.
- Profesionalizar la provisión de los puestos de trabajo, permitiendo a su vez la movilidad sobre criterios objetivos.
- Se confeccionará un **baremo retributivo** que se adapte a las actividades de difusión, formación e información propias del Organismo en general, y de la Escuela de Inspección en particular.
- Como complemento a la programación anual de formación continua, por parte de la Escuela se promoverán actividades formativas, a través de **píldoras informativas, webinarios**, etc. que permitan la actualización de los conocimientos del personal, incluyendo en su caso, las necesarias para la aplicación de protocolos o guías de actuación elaboradas por la Dirección del Organismo.
- Se **ampliará la oferta formativa** no sólo a través de cursos, sino también mediante otras modalidades, tales como encuentros, foros, y recursos bibliográficos y documentales.
- Se fomentará la **descentralización de la formación**, con el objetivo de que las acciones formativas lleguen al mayor número de personas y de atender de forma más eficiente las peculiaridades

que pueden existir por razón del territorio (sectores de actividad, exposición a determinados riesgos, etc.).

- Se adoptarán **medidas formativas (cursos, jornadas técnicas, etc.) dirigidas a fomentar la coordinación** entre las unidades de las distintas inspecciones provinciales. Además, se buscará el desarrollo de habilidades del personal perteneciente a las mismas, lo que favorecerá una gestión más eficiente de la actividad del organismo, y mejorará el ambiente de trabajo.



“Ser capaces de captar y retener el talento, por un lado, y de garantizar la formación permanente a lo largo de su trayectoria profesional, por otro, han de constituir una prioridad para el buen funcionamiento de la institución.”

Promover el bienestar de nuestro personal, nuestro mayor activo.

En un contexto como el actual, caracterizado por su complejidad y dinamismo, hay un elemento que distingue el éxito del fracaso en una organización: el capital humano. Aunque la tecnología, los recursos financieros y la infraestructura son aspectos relevantes, el verdadero motor de cualquier institución radica en su equipo de trabajo.

La suma de conocimientos y experiencia de cada uno de los integrantes de este Organismo, junto con su capacidad para adaptarse a los desafíos que han ido surgiendo a lo largo del tiempo, posiciona a los funcionarios y funcionarias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como los más destacados representantes de esta institución.

El bienestar y el desarrollo profesional del personal supone una inversión estratégica para hacer de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una entidad dinámica y eficaz.

De acuerdo con lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

- En línea con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos psicosociales, se adoptarán medidas de intervención para **mejorar el entorno de trabajo** en el seno del Organismo. En este contexto, se fomentará la realización de encuestas para recoger información valorativa del personal sobre el entorno de trabajo y su mejora.

- Se diseñará e implementará un **Plan de comunicación interna** como elemento de cohesión, que mejore el acceso a la información del Organismo, potencie el sentimiento de comunidad y de pertenencia.
- Se crearán **grupos de trabajo** compuestos por miembros de la estructura territorial para abordar proyectos de futuro de la organización. La participación de los funcionarios y funcionarias en los procesos de formación de voluntad y toma de decisiones debe estar presente en todos los ámbitos del Organismo y debe convertirse en práctica habitual.
- Se mejorará la **integración del personal de nuevo ingreso** con un plan de acogida y manuales de bienvenida actualizados.
- Se pondrán en marcha iniciativas dirigidas a mantener la **vinculación del personal jubilado** con la organización.



Lograr una organización más abierta y transparente.

La implantación de una administración pública más abierta y transparente no es solo una tendencia, sino una necesidad imperativa para el buen funcionamiento de las sociedades democráticas modernas. Además, existe una creciente demanda de acceso a la información y de una participación más activa en los procesos de toma de decisiones.

Los beneficios de una administración de estas características (mejora de la confianza ciudadana y su participación, mayor eficiencia de la administración, y rendición de cuentas) superan significativamente los riesgos. Por ese motivo, el compromiso con la transparencia debe ser una prioridad para todos los niveles del Organismo.

Línea 16.1. Más transparencia y rendición de cuentas.

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno, constituye el instrumento esencial para conseguir una institución más abierta y transparente para la ciudadanía. Entre los instrumentos que invita a desarrollar para conseguir ese objetivo, el fomento de la publicidad activa ocupa un lugar destacado.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe realizar un esfuerzo especial por incrementar la publicidad activa, aumentando tanto el volumen como la calidad de la información que pone a disposición de la sociedad sobre

el funcionamiento y la actividad desarrollada por la institución.

En este sentido, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se llevará a cabo una **auditoría de la información** ofrecida públicamente por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y se adoptarán medidas para favorecer la publicidad activa, ofreciendo a la sociedad un acceso más amplio a la información institucional, organizativa, de planificación y de sus actividades.
- De igual forma, se mejorará el contenido y la calidad de la **información de relevancia jurídica, económica y presupuestaria**.
- Se mejorará la **información estadística** ofrecida por la Inspección, ampliando los contenidos puestos a disposición del público y mejorando el formato de su visualización.
- Se fijarán los criterios para la **elaboración de información estadística de forma descentralizada**.



Línea 16.2. Una nueva forma de comunicarse con la sociedad

La misión de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es garantizar el cumplimiento de la normativa del orden social.

Para ello, la actividad del Organismo se ha centrado tradicionalmente en la realización de actuaciones inspectoras dirigidas a la detección de infracciones y su corrección, aplicando las medidas sancionadoras y liquidatorias que en cada caso correspondan.

En los últimos años, este tipo de actuaciones se ha combinado con otras de carácter masivo, dirigidas a la regularización voluntaria de cierto tipo de incumplimientos.

Sin embargo, aún queda camino en la promoción del cumplimiento voluntario de la norma, mediante la concienciación social de los derechos y obligaciones laborales y de seguridad social y mediante una mayor difusión de la normativa social y de su aplicación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En este sentido, la realización de campañas informativas mediante distintos medios de difusión, y el uso de diversos canales de comunicación, como, por ejemplo, las redes sociales, nos permiten comunicarnos con la sociedad, y sensibilizarla en todos aquellos aspectos que estratégicamente se consideren de mayor interés, ya sea por el nivel de fraude existente, ya sea por la gravedad de los hechos.

Lógicamente, esta nueva forma de comunicarse no debe ser espontánea, sino que ha de

responder a una estrategia previamente diseñada, y que, por vez primera, será puesta en marcha por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esto implicará, entre otras medidas, la reorganización de los recursos para la puesta en marcha de una unidad específica para el impulso de estas acciones.

En este sentido, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se organizará una **unidad específica de comunicación**.
- Se realizará un **diagnóstico de la situación de comunicación** de la Inspección.
- Se elaborará y pondrá en marcha un **Plan de Comunicación**, cuyas acciones estarán orientadas a:
 - Actualizar y mejorar sus **canales de comunicación**, donde deben destacar, entre otros:
 - La implantación y consolidación en **redes sociales**, dando a conocer su actividad, y sirviendo de medio de difusión de cuestiones de interés para empresas, trabajadores y otras administraciones públicas.
 - La elaboración de **campañas publicitarias** en áreas clave de actuación.
 - La mejora y simplificación de la **web**, y valoración de otras fórmulas y canales de comunicación externa.

- Actualizar y armonizar la **imagen corporativa** de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en todos sus ámbitos de funcionamiento, logrando con ello una mayor identificación de la institución.
- Se organizarán por parte de la Escuela de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, **sesiones informativas**, impartidas por personas expertas, y dirigidas a empresas, organizaciones sindicales y otros profesionales, en materias relacionadas con el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Estas sesiones tendrán por objeto mejorar el conocimiento de la legislación social y favorecer el cumplimiento de la misma.

Línea 16.3. Participación externa: mejorar la gobernanza

El servicio público de Inspección de Trabajo está orientado tanto a las empresas como a las personas trabajadoras. Por ese motivo existe una intensa participación de las organizaciones que los representan en los órganos de gobierno de la Inspección. Esta característica contribuye a reforzar la legitimidad de la institución.

En relación con la mejora de la participación externa, se proponen las siguientes medidas:

- Se creará un **espacio en la Sede electrónica** del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el Consejo General, en el que sus integrantes puedan acceder con mayor facilidad y

claridad a los documentos y acuerdos tratados en el Consejo.

- Se transmitirá **más y mejor información** a las organizaciones integrantes del Consejo General sobre la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Se elaborará y publicará un **calendario anual tentativo de los órganos de gobernanza**, que favorezca una mayor previsión de las reuniones y, con ello, un funcionamiento más ordenado y eficaz del Consejo.
- Se favorecerá el mantenimiento de una **interlocución estable a nivel territorial** entre la ITSS y las organizaciones empresariales y sindicales integrantes del Consejo General.
- Se incluirá en el **programa formativo de los nuevos inspectores e inspectoras** de Trabajo un contenido sobre el papel de las organizaciones empresariales y sindicales en el Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Dicho contenido será impartido por las propias organizaciones empresariales y sindicales.



Potenciar los valores y principios éticos.

El fortalecimiento de los valores y principios éticos en la administración pública no es una opción, sino una necesidad imperativa para construir instituciones sólidas y confiables, que garanticen un servicio público eficiente, transparente y centrado en el ciudadano.

Sin embargo, para ello es preciso un compromiso continuo a todos los niveles de la organización, respaldado por sistemas y estructuras que promuevan el comportamiento ético. Solo así se podrá alcanzar una administración pública que verdaderamente sirva a los intereses de todos los ciudadanos/as.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, comprometida con sus valores y principios éticos, propone para ello las siguientes líneas:

Línea 17.1. Integridad y auditoría interna.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede afirmar que el comportamiento ético de sus actuantes es excelente. Dicho lo anterior, una institución encargada de velar por el cumplimiento de la norma debe aspirar a tener unos estándares éticos particularmente elevados, pues ello repercute directamente en la credibilidad y legitimidad de la institución.

En este sentido:

- Se adoptará un **código ético** para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se inspirará en las mejores prácticas.
- Se reforzará la **unidad de auditoría interna** del Organismo, como medio de garantizar la calidad y la homogeneidad de la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Línea 17.2. Pulcritud en la protección de datos.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha hecho una apuesta por la tecnología como modo de incrementar la eficacia en la planificación de la actividad inspectora. Esta apuesta lleva consigo el tratamiento y explotación de un volumen ingente de datos. A la hora de realizar ese tratamiento de la información, el Organismo Estatal debe prestar atención a la regulación en materia de protección de datos e implantar estándares elevados de cumplimiento.

Por otra parte, el personal inspector desarrolla su actividad en una sociedad en la que cada vez hay mayores riesgos relacionados con el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales. En este ámbito, el personal actuante es, al mismo tiempo, sujeto activo y sujeto pasivo de este derecho, pues puede vulnerar los derechos

de otros sujetos (por ejemplo, al verter datos personales en sus informes o actas) y también ver vulnerado su derecho a la protección de datos (por ejemplo, si es grabado en el marco de una actuación inspectora).

En línea con lo anterior, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se revisarán todas las **políticas de tratamiento de datos** del Organismo, con el fin de garantizar el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos.
- Se **clarificarán los derechos y deberes de los funcionarios y funcionarias actuantes en materia de protección de datos**, en aspectos tales como: grabación de imágenes y audios en actuaciones inspectoras, información contenida en informes y actas de infracción o liquidación, etc.
- Se clarificará el contenido de la contestación a las denuncias presentadas por representantes de las personas trabajadoras.

Línea 17.3. Una organización que fomenta la inclusión.

Debemos pensar en qué organización queremos ser. Si entre las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está la de garantizar que en las empresas se cumpla la normativa sobre igualdad y no discriminación, debemos aspirar, no sólo a ser respetuosos con el derecho

a la igualdad, sino a incorporar a nuestros valores la inclusividad y el fomento de la diversidad.

En este sentido, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se elaborará un **Plan de Diversidad e Inclusión**, con medidas transversales dirigidas a crear un ambiente de trabajo inclusivo.
- Se fomentará la **utilización del lenguaje inclusivo** por parte del personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en todo tipo de documentos emitidos por el Organismo, en cumplimiento del artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Seguimiento del plan estratégico

El seguimiento y evaluación de este Plan Estratégico se realizará en el seno de la Comisión Permanente del Consejo Rector y en la Comisión Permanente del Consejo General del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad a lo dispuesto, respectivamente, en los artículos 6 y 11 de los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobados por el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril.

A tal fin, una vez que sea aprobado este Plan Estratégico por el Consejo de Ministros, las actuaciones que contempla el mismo se priorizarán en un cronograma, donde se incluirán los indicadores apropiados para facilitar el seguimiento de dicho Plan y la evaluación del grado de ejecución alcanzado.

En el primer semestre de 2026, la Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizará una **evaluación intermedia** del grado de cumplimiento del Plan Estratégico, en la cual serán oídas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El informe correspondiente a esta revisión intermedia se elevará al Consejo Rector y al Consejo General para su debate y análisis.

A la finalización de la vigencia del Plan Estratégico, se realizará un **informe final** en el que se evalúe el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas establecidos en el Plan. Dicho informe deberá de presentarse en el primer semestre de 2028 en los Plenos del Consejo General y del Consejo Rector, y elevarse al Consejo de Ministros para su conocimiento.

Correspondencia entre los objetivos de la Agenda 2030 y el Plan Estratégico de la ITSS 2025-2027

1. Fin de la pobreza



Objetivo	Línea de actuación
1. Estar donde debemos estar para garantizar los derechos laborales.	1.1. Garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo. Control del fraude en la contratación. 1.3. Garantizar el derecho al salario.
6. Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de promoción y protección del empleo.	6.4. Luchar contra el fraude en prestaciones de desempleo.
8. Erradicación de supuestos de precariedad extrema y trabajo forzoso.	
9. Actividad inspectora al servicio de la seguridad social.	9.1. Luchar contra el fraude en la cotización al sistema de seguridad social. 9.2. Luchar contra el fraude en prestaciones de seguridad social. 9.3. Vigilar el cumplimiento de obligaciones formales en materia de seguridad social. 9.4. Controlar la correcta aplicación de los beneficios en la cotización. 9.5. Control de Mutuas colaboradoras de la seguridad social.



3. Salud y bienestar



Objetivo	Línea de actuación
1. Estar donde debemos estar para garantizar los derechos laborales.	1.2. Garantizar el derecho al descanso y a la limitación de la jornada laboral.
3. Garantizar el derecho a la seguridad y salud, un derecho fundamental.	3.1. Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en sectores de mayor siniestralidad. 3.2. Contribuir a la prevención del cáncer de origen profesional. 3.3. Anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones. 3.4. Impulsar acciones informativas y de asistencia técnica en materia de seguridad y salud.





5. Igualdad de género

Objetivo	Línea de actuación
5. Garantizar la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y la adecuada integración de la perspectiva de género en la actuación inspectora.	5.1. Intensificar la actuación inspectora en la lucha contra la discriminación por razón de sexo. 5.2. Potenciar las actuaciones dirigidas a luchar contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. 5.3. Igualdad: perspectiva de género.



8. Trabajo decente y crecimiento económico

Objetivo	Línea de actuación
1. Estar donde debemos estar para garantizar los derechos laborales.	1.1. Garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo. Control del fraude en la contratación. 1.3. Garantizar el derecho al salario. 1.4. Despidos colectivos. 1.5. Adaptar la normativa para reforzar el cumplimiento de la normativa del orden social.
2. Garantizar los derechos de los representantes de las personas trabajadoras, como aliados para el cumplimiento de la normativa laboral.	
6. Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de promoción y protección del empleo.	6.1. Intermediación laboral. 6.2. Bonificaciones y otras ayudas para fomento del empleo. 6.3. Más control en el sistema de formación en el trabajo.
7. Aflorar empleo con derechos.	7.1. Plataformas digitales. 7.2. Falsos autónomos. 7.3. Fraude en el uso del contrato a tiempo parcial. 7.4. Cooperativas de trabajo asociado. 7.5. Empresas buzón. 7.6. Teletrabajo. 7.7. Aflorar el empleo de los más jóvenes. 7.8. Empleo del hogar.

Índice

10. Reducción de las desigualdades



Objetivo	Línea de actuación
4. Garantizar la igualdad y la inclusión.	4.1. Difundir las competencias de la ITSS en materia de igualdad de trato y no discriminación, así como las vías de acceso a la misma. 4.2. Incrementar la actividad inspectora para vigilar el impacto de la utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación. 4.3. Adecuar la normativa sancionadora a las normas sustantivas en materia de igualdad de trato y no discriminación. 4.4. Atención a los colectivos especialmente vulnerables.

Índice

13. Acción por el clima: combatir el cambio climático y sus efectos



Objetivo	Línea de actuación
3. Garantizar el derecho a la seguridad y salud, un derecho fundamental.	3.3. Anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones.

16. Paz, justicia e instituciones sólidas



Objetivo	Línea de actuación
9. Actividad inspectora en materia de la seguridad social.	9.5. Control de Mutuas colaboradoras de la seguridad social.
11. Reforzar la organización en aras de un servicio de inspección eficiente y de calidad	
12. Adaptar la organización a los nuevos desafíos.	12.1. Promover el trabajo en equipo. 12.2. Medidas para una mejor organización del trabajo. 12.3. Mayor homogeneidad en el funcionamiento interno de la Inspección. 12.4. Potenciar la coordinación entre el Organismo Estatal y los servicios de inspección autonómicos transferidos.
13. Avanzar en la modernización tecnológica del Organismo.	13.1. Fomentar el uso de la tecnología al servicio de la Inspección. 13.2. Una forma más eficaz de gestionar nuestra actividad. 13.3. Una nueva forma de relacionarse con el ciudadano. 13.4. Una nueva forma de relacionarse con las Autoridades Laborales y otras administraciones.
14. Mejorar las capacidades del personal.	14.1. Mejorar la selección e incorporación del personal. 14.2. Potenciar la Escuela de Inspección.

Objetivo	Línea de actuación
15. Promover el bienestar de nuestro personal, nuestro mayor activo.	
16. Lograr una organización más abierta y transparente.	16.1. Más transparencia y rendición de cuentas. 16.2. Una nueva forma de comunicarse con la sociedad. 16.3. Participación externa: mejorar la gobernanza.
17. Potenciar los valores y principios éticos.	17.1. Integridad y auditoría interna. 17.2. Pulcritud en la protección de datos. 17.3. Una organización que fomenta la inclusión.

17. Alianzas para lograr los objetivos



Objetivo	Línea de actuación
10. Actividad internacional. Promover el trabajo decente y la justicia social más allá de nuestras fronteras.	10.1. Unión Europea.
	10.2. Cooperación bilateral reforzada.
	10.3. América Latina.
	10.4. Organización Internacional del Trabajo.

