PLAN ESTRATÉGICO

DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2021, 2022 Y 2023

Hacia un nuevo modelo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021, 2022 y 2023

Hacia un nuevo modelo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Organismo Estatal Inspeccion de Trabajo y Seguridad Social

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

ÍNDICE

PRESENTACIÓN **5**

I. HACIA UN NUEVO MODELO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL **9**

II. CONTEXTO SOCIOLABORAL **15**

III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS **29**

EJE 1. CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO, LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD Y EL FRAUDE EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL **31**

- **EJE 1.1.** UNAS CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS, SEGURAS Y SALUDABLES **32**
  - **Objetivo 1.** Garantizar el pleno y efectivo ejercicio de los derechos laborales y sindicales, luchando contra todo tipo de abuso y fraude en materia laboral **32**
  - **Objetivo 2.** Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, asegurando que se cumple la normativa en materia de prevención de riesgos laborales **36**
  - **Objetivo 3.** Aflorar el trabajo no declarado y mejorar la protección de las personas que son objeto de trata con fines de explotación laboral **38**
  - **Objetivo 4.** Luchar contra el fraude transnacional **39**
- **EJE 1.2.** LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO **40**
  - **Objetivo 5.** Garantizar la Igualdad y no discriminación por razón de género **41**
  - **Objetivo 6.** Garantizar la Igualdad y no discriminación por otros motivos **42**
  - **Objetivo 7.** Creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación **42**
- **EJE 1.3.** LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL CONTROL DE AYUDAS PÚBLICAS EN MATERIA DE EMPLEO **42**
  - **Objetivo 8.** Luchar contra el fraude a la Seguridad Social y la cotización indebida de salarios **43**
  - **Objetivo 9.** Luchar contra el fraude en el disfrute de prestaciones públicas de Seguridad Social, incluido el fraude en la utilización de los expedientes de suspensión y reducción de jornada **44**
  - **Objetivo 10.** Luchar contra el fraude en las ayudas públicas en materia de empleo y de formación para el empleo **44**
  - **Objetivo 11.** Ejercer las competencias en materia de inspección de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social **45**
- **EJE 1.4.** ACTUACIONES EN MATERIA DE SALUD PUBLICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID-19 ..... **45**
  - **Objetivo 12.** Controlar, en régimen de habilitación legal, las normas para la prevención del contagio de la COVID-19 ..... **45**

EJE 2. REFORZAR LAS CAPACIDADES DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL **46**

- **Objetivo 13.** Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como garante de la prevención de conflictos entre las empresas y las personas trabajadoras **46**
- **Objetivo 14.** Reforzar el papel del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de la jornada de trabajo **47**
- **Objetivo 15.** Reforzar el papel de la Inspección de trabajo y seguridad social en la contratación temporal **47**
- **Objetivo 16.** Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de salarios **48**
- **Objetivo 17.** Reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo más lesivas para las personas trabajadoras **49**
- **Objetivo 18.** Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante los comportamientos infractores de la normativa en materia de tiempo de trabajo **49**
- **Objetivo 19.** Reforzar las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de convenios colectivos **50**
- **Objetivo 20.** Reforzar el Cuerpo de Subinspectores Laborales **51**
- **Objetivo 21.** Revisión de toda la normativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social **51**

EJE 3. FORTALECER Y MODERNIZAR EL SISTEMA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA MEJORAR LA CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO A LOS CIUDADANOS **53**

EJE 3.1. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN DEL ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL **53**

- **Objetivo 22.** Incrementar los recursos humanos e incorporar nuevos perfiles funcionales administrativos, técnicos e informáticos **53**
- **Objetivo 23.** Reforzar la estructura **55**
- **Objetivo 24.** Mejorar la financiación autónoma del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social **56**
- **Objetivo 25.** Mejorar los conocimientos y habilidades de las personas que trabajan en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, potenciando a la Escuela de la Inspección como instrumento de formación interna y como centro de estudios en materia socio-laboral **57**
- **Objetivo 26.** Asegurar la plena participación de las Comunidades Autónomas en el marco establecido por la Ley Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Estatuto del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social **59**
- **Objetivo 27.** Asegurar la participación de las organizaciones empresariales y sindicales **59**

EJE 3.2. MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL **60**

- **Objetivo 28.** Establecer nuevos procedimientos de auditoría y evaluación interna del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social **60**
- **Objetivo 29.** Organizar y desarrollar la actividad de manera más eficiente **60**
- **Objetivo 30.** Mejorar la planificación de las actuaciones inspectoras, utilizando las herramientas más avanzadas de inteligencia artificial **60**
- **Objetivo 31.** Completar la Administración Electrónica interna y externa, la administración electrónica sancionadora y la notificación electrónica **61**
- **Objetivo 32.** Adecuar las infraestructuras, medios materiales, los sistemas, redes, aplicaciones y equipamientos informáticos, así como fortalecer la Herramienta de Lucha contra el Fraude **62**
- **Objetivo 33.** Mejorar la comunicación que visibilice la actividad del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la sociedad y entre los operadores del mercado de trabajo **63**
- **Objetivo 34.** Implantación de la Carta de Servicios del Organismo Estatal ITSS **64**
- **Objetivo 35.** Completar la adaptación del Organismo Estatal ITSS a la normativa sobre protección de datos y reforzar el compromiso con la transparencia **65**
- **Objetivo 36.** Aprobación de un código ético del personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social **65**

EJE 4. ACTIVIDAD INTERNACIONAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS AÑOS 2021-2023: PROMOVER EL TRABAJO DECENTE Y REFORZAR LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL EN LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE **66**

- **Objetivo 37.** Unión Europea **67**
- **Objetivo 38.** Cooperación internacional reforzada **68**
- **Objetivo 39.** Organización Internacional del Trabajo **69**
- **Objetivo 40.** Ampliar la cooperación con países latinoamericanos **70**

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2021, 2022 y 2023 ..... **71**

ANEXO. CORRESPONDENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS DE LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LOS OBJETIVOS Y ACTUACIONES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2021-2022-2023 ..... **75**

PRESENTACIÓN

"Tradición y revolución. He ahí dos palabras idénticas"

(Vicente Aleixandre, en su discurso al recoger el Premio Nobel de Literatura en 1977)

En una de sus frases más conocidas, tan sencilla como elocuente, afirmaba Miguel de Unamuno que "el verdadero progreso consiste en renovarse". No es ni mucho menos un simple juego de sinónimos, pues la renovación es un género de cambio que no rompe con el estado previo, sino que conecta íntimamente con aquel. Los cambios, en un entorno mudable, son imprescindibles para quien no quiera quedarse atrás, verse rebasado por la veloz dinámica de la historia. Pero mantener la esencia de lo precedente permite que lo nuevo tenga raíces sólidas y profundas que le proporcionan estabilidad. Así, permanencia y transformación se refuerzan mutuamente en un constante proceso de relación dialéctica que nos hace progresar, mejorar, que asegura la adecuación continua a los contextos cambiantes donde se desarrollan las actividades humanas. Una idea que el insigne poeta Vicente Aleixandre expresó con sin par brillantez cuando sostuvo, ante la Academia Sueca, que tradición y revolución eran palabras idénticas.

El espíritu que late en estas palabras de dos grandes de la cultura española es el mismo que inspira el lema elegido para el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) de los próximos tres años: "Hacia un nuevo modelo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social". Por tanto, avanzamos hacia una institución renovada, en el sentido más unamuniano del concepto. Cualquier evolución arranca de una realidad preexistente y la modifica para adaptarla a las variaciones registradas en su entorno. Sin tradición, sin raíces, no hay renovación sino caprichosa mudanza; en esta línea, el nuevo modelo de inspección que se propugna no contrapone el hoy con el ayer, sino que asume la historia, dilatada y fecunda, de una institución centenaria cuyo devenir ha estado ligado siempre a los avances sociales en España, al tiempo que plantea ciertas mejoras estructurales y operativas, necesarias en un contexto social y político que resulta en buena parte inédito.

En particular, tanto la orientación como el contenido del Plan Estratégico de la ITSS para los años 2021, 2022 y 2023 son, en gran medida, tributarios de los documentos anteriores de planificación de este Organismo Estatal. Nos referimos, en concreto, al Plan Estratégico de la ITSS para los años 2018, 2019 y 2020 –primer Plan Estratégico del Organismo Estatal ITSS– y, especialmente, al Plan Director por un Trabajo Digno, para este mismo periodo de tiempo. Tras varios años en los que la actuación inspectora se había dirigido, fundamentalmente, contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, este importante instrumento venía a reorientar dicha actuación –sin descuidar sus objetivos anteriores–, poniéndola al servicio de la mejora de la calidad del empleo y de la lucha contra la precariedad y el fraude laboral; para hacer frente, en definitiva, a los serios problemas que afectaban al mercado del trabajo en España en la etapa de salida de la última crisis económica. Una reorientación que ya apuntaba hacia la extensión de las capacidades de actuación de la ITSS y que ha sido objeto de recepción y refuerzo en el segundo Plan Estratégico del organismo.

Este Plan Estratégico ha sido redactado en un momento histórico ciertamente singular, en el que las sociedades humanas se han visto sacudidas por una crisis sanitaria sin precedentes, causada por la pan-

demia de la COVID-19. Una convulsión que trasciende de los ámbitos estatales y que deja sentir sus efectos a escala global, en un planeta cuyos habitantes están cada vez más interconectados. La crisis de la COVID-19 ha cambiado de modo drástico el escenario social y laboral, lo que obliga al Organismo Estatal ITSS a adoptar decisiones estratégicas que le permitan seguir desempeñando sus funciones, con eficacia, en las nuevas condiciones. Se trata, en definitiva, de modernizar y reforzar la ITSS, convirtiéndola en un elemento esencial del Estado social a la hora de diseñar un itinerario de salida de la situación económica provocada por la pandemia en el que nadie quede atrás.

Un sendero de recuperación que nos debe llevar más allá de la simple reparación del daño padecido, hacia escenarios de futuro más solidarios, más igualitarios, más prósperos y más respetuosos con el ecosistema global, de manera que la puerta de salida de la crisis dé paso, al mismo tiempo, a un nuevo espacio social transformado y mejorado. Para ello, será de gran utilidad diseñar el proceso de reconstrucción económica y social en el marco de los objetivos fijados por las Naciones Unidas en la Agenda 2030 para un Desarrollo Sostenible, un ambicioso proyecto que ha sido asumido por el Estado español y que es hoy un esencial elemento informador de las políticas de su Gobierno. También la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un actor importante en cuanto a la implementación de la Agenda 2030 en España, en la medida en que desarrolla un amplio número de actuaciones que repercuten intensamente en el ámbito de la sostenibilidad social, propiciando una mejora efectiva de las condiciones en que se desenvuelve la vida y la actividad laboral de nuestros trabajadores y trabajadoras.

La repercusión económica y social de la pandemia está fuera de duda, aunque tardaremos un tiempo en poder evaluarla en su justa medida. En especial, su impacto sobre el mercado laboral y las relaciones de trabajo es seguro y, si no se adoptan medidas eficaces, podría traducirse en una descompensación contraria a los intereses de la parte más débil de esta relación, las personas trabajadoras; en un retroceso, en suma, de los derechos sociales y laborales, revestidos en nuestro orden jurídico de garantías mucho más débiles que otros derechos, civiles o políticos, de la ciudadanía. La actuación de un Estado que se proclama social y democrático deviene imprescindible en estas circunstancias, y la ITSS, como una de las grandes estructuras administrativas de este Estado, está llamada aquí a jugar un papel de primer orden. En el proceso de reconstrucción nacional tras la pandemia, dicha estructura asumirá como prioritaria la función de garantía institucional de los derechos sociales y laborales, lo que conlleva la necesidad, en muchos casos, de reforzar sus capacidades de actuación. Distintas medidas normativas y organizativas de las dispuestas en el Plan Estratégico se alinean y orientan en esta dirección. Desde el punto de vista jurídico-constitucional, el aumento de las facultades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para evitar que los derechos sociales y laborales sean desconocidos o violentados encuentra un sólido anclaje en el artículo 9.2 de la Constitución (en adelante, CE) y en su mandato a los poderes públicos de "promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas" y de "remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud". Y en el propio texto constitucional debemos también buscar sus límites, en el respeto escrupuloso a la separación de poderes, a la distribución territorial de competencias y al derecho a la autonomía colectiva de trabajadores y empresarios.

La situación económica y social, producto de la pandemia que padecemos es hoy, sin duda, el principal factor configurador del contexto en que se desarrollan las relaciones laborales, y justificaría la necesidad de una renovación importante de la función inspectora en este ámbito. No obstante, el impacto de la COVID-19 ha venido a incidir en una coyuntura donde dicho contexto ya estaba sujeto a importantes transformaciones por otras causas de naturaleza estructural. Nos referimos, sobre todo, al imparable avance de la tecnología y de la digitalización, que alcanza una singular y notable repercusión en la esfera del trabajo, y a la reivindicación de una verdadera igualdad, material y no solo formal, entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En definitiva, el acelerado progreso tecnológico, la incorporación del conflicto de género y una fuerte crisis económica derivada de la terrible crisis sanitaria son tres procesos dinámicos, de gran movilidad, que están en la base de los muchos y frecuentes cambios que se producen en el panorama laboral actual, cambios que demandan una alta capacidad de respuesta y adaptación por parte de la ITSS.

Para poder satisfacer esta exigencia, el Plan Estratégico de la ITSS para los próximos tres años fija un total de cuarenta objetivos, que se agrupan en cuatro ejes básicos y que se desgranan, a su vez, en un importante número de medidas de actuación concretas. Muchas de estas medidas tienen, como no podría ser de otro modo, carácter operativo, pero también abundan las que implican modificaciones normativas y las de índole organizativa, lo que confiere al instrumento una vocación de intervención *ad intra* que es, seguramente, uno de sus aspectos más destacables y el que ha motivado la elección del lema que lo preside: "Hacia un nuevo modelo de inspección".

La contribución a la mejora de la calidad del empleo, la garantía de los derechos de las personas trabajadoras y la lucha contra la precariedad y el fraude en materia laboral y de seguridad social constituye el primero de estos ejes básicos de actuación, y las prioridades que se marcan desde este punto de vista son la garantía de unas condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables, la igualdad y la no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, y la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y el control de ayudas públicas en materia de empleo.

Para progresar en estas líneas, como ya se ha dicho, resulta imprescindible que se refuerce la capacidad de actuación de la ITSS en todos los espacios donde ejerce sus competencias de control: contratación, despidos colectivos, salarios, legalidad de los convenios, etc. Los ejes básicos de actuación segundo y tercero se refieren, respectivamente, al incremento de las facultades de intervención de la ITSS y al robustecimiento y modernización de todos los elementos del sistema en aras de la calidad del servicio público prestado. Y será necesario, igualmente, fortalecer los distintos elementos del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que este siga prestando su servicio, en el actual contexto socio-laboral, con la máxima calidad. En particular, en relación con la integración plena y definitiva de las nuevas tecnologías a la prestación del servicio: inteligencia artificial, administración electrónica, nuevos perfiles técnicos e informáticos del personal, interconexión, teletrabajo, etc., son los desafíos, y todos ellos se abordan decididamente en la planificación.

En el Plan se pretende asegurar la participación de las organizaciones sindicales y empresariales, como interlocutores del diálogo social, en la vida institucional del Organismo Estatal ITSS, a través del Consejo General de este organismo, al que se le seguirá prestando todo el apoyo técnico y material preciso para el cumplimiento de su misión.

Valga esta mención a la participación institucional de los agentes sociales para, al hilo de ella, agradecer a las organizaciones empresariales y a los sindicatos su colaboración y sus aportaciones, siempre valiosas, a la redacción del documento. Ellos son, en definitiva, los agentes de las relaciones laborales y su participación suministra siempre savia democrática a la organización administrativa. Agradecimiento que hacemos extensivo a las asociaciones de inspectores y de subinspectores que, generosamente, también han estudiado el borrador de este Plan Estratégico y han formulado observaciones de interés.

Finalmente, como última nota de esta presentación, pero no por ello menos importante, resulta obligada la mención al importante papel jugado por las Comunidades Autónomas en la elaboración de este Plan Estratégico. No podía ser de otro modo, ya que las Comunidades ejercen competencias relevantes en materia laboral y de prevención de riesgos laborales, en relación con las cuales cabe la intervención de la Inspección. De ahí que la ITSS haya incorporado a las Comunidades Autónomas a la gobernanza del Organismo, implementando un sistema complejo y original que permite combinar la pluralidad política del Estado, logro asentado e irrenunciable de la democracia española, con la necesaria eficacia que es distintiva de la acción administrativa.



I. HACIA UN NUEVO MODELO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Después del coronavirus:
reforzar el Estado Social y garantizar los derechos laborales

1. La crisis sanitaria en que nos encontramos inmersos, derivada de la expansión epidémica del nuevo virus SARS-CoV-2, ha colocado a la sociedad española y a la sociedad global en una situación inédita desde múltiples puntos de vista. La enfermedad causada por este microorganismo, la COVID-19, ha puesto en jaque a los servicios de salud de casi todos los países, incluidos los más robustos sistemas sanitarios de los Estados sociales europeos, como es el caso español. Para evitar el colapso de los sistemas de salud pública y lograr una gestión de la epidemia sin un coste en vidas humanas imposible de asumir por una sociedad civilizada, ha sido indispensable adoptar medidas rigurosas de control de la movilidad y del contacto interpersonal, en el marco jurídico de la declaración del estado de alarma en todo el territorio nacional (Reales Decretos 463/2020, de 14 de marzo, 487/2020, de 10 de abril, 900/2020, de 9 de octubre y 926/2020, de 25 de octubre), a sabiendas de la importante repercusión económica y social que sin duda van a tener.

En estos momentos no se puede conocer con precisión el alcance de los efectos económicos de la pandemia. Pero sí podemos afirmar que dichos efectos van a ser de gran intensidad. Por ello, cuando podamos dar por superada la emergencia sanitaria, será preciso abordar un proceso de verdadera "reconstrucción nacional" que permita, al mismo tiempo, recuperar cuanto antes la actividad económica y proteger a los sectores más desfavorecidos del empobrecimiento y de la exclusión social. Un proceso de reconstrucción nacional que ha sido invocado por el Presidente del Gobierno en diferentes intervenciones públicas y que solo tendrá éxito si somos capaces de asegurar una financiación suficiente para el mismo, de concitar un consenso social y político amplio en torno al proyecto y de garantizar la efectividad de los derechos económicos y sociales de todos los ciudadanos a lo largo de su realización.

El desafío es tan nuevo como difícil. Una reconstrucción económica y social inclusiva, que no deje a nadie atrás, y progresiva, en la que contribuyan más aquellos que tienen más capacidad económica, será un proceso largo cuyo desarrollo concreto está por definir, pero de su resultado dependerá en parte el futuro de una generación. Por tanto, esta reconstrucción tiene que ser entendida como un objetivo estratégico de país, al que se ha de subordinar toda la acción del poder público, que revela prioridades y que requiere la coordinación de todas las estructuras del Estado, definiendo para cada uno un objetivo específico supeditado al fin básico: continuar siendo una sociedad próspera y, si cabe, más solidaria y más preparada para afrontar los retos colectivos.

2. En este momento, cuando todos los esfuerzos se centran en vencer a la enfermedad que nos asola, la concreción detallada de un posterior proceso de reconstrucción aún no es posible. La reflexión al respecto nos adentra, parafraseando a Ortega, en "una tierra incógnita", y nos sentimos, tal vez, desorientados y desasosegados. Sin embargo, algunas cosas son seguras. En primer lugar, las líneas básicas de un proyecto nacional de la envergadura del que se plantea deberían ser objeto de un amplio pacto social y político y, desde el punto de vista material, contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que fija la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y que el actual Gobierno de la nación ha convertido en el eje articulador de su función de dirección política del Estado. De este modo, la reconstrucción que el país tendrá que afrontar inevitablemente puede ser una oportunidad, más allá de la mera recuperación económica, para dar un giro necesario y urgente en la dirección de la sostenibilidad ambiental y social.

En segundo lugar, este proyecto tendrá que situar en su centro la protección de los derechos sociales y económicos, lo que implicará un grado importante de control por parte de los poderes públicos. El Estado y sus instituciones están llamados a jugar un papel central en este escenario, pues solo el poder público y su organización político-administrativa podrán garantizar estos derechos en las circunstancias que se avecinan.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es, más allá de toda duda, una de las grandes estructuras administrativas del Estado, por su dilatada trayectoria histórica, por el elevado número de funcionarios y funcionarias que la integran, de acreditada competencia y preparación técnica, y por su implantación en todo el territorio nacional. Su misión esencial es la vigilancia y garantía del cumplimiento de las normas jurídicas en materia laboral y de Seguridad Social. La conexión de esta misión con la efectividad real de los derechos laborales y sociales que la Constitución y el ordenamiento jurídico reconocen a los ciudadanos es evidente, y es en esta dimensión de la actividad inspectora en la que nos parece oportuno incidir en esta coyuntura. El papel de la ITSS como instrumento de garantía de tales derechos, y específicamente de los derechos laborales, ha de ser un elemento esencial en el diseño del proceso de reconstrucción económica, y debe ser reforzado si queremos evitar, con eficacia, que sean desconocidos o postergados en un contexto en el que son de prever importantes vaivenes e inestabilidades en el mercado de trabajo.

Por otra parte, el marco global de actuación que representa el "Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030" conlleva el establecimiento de los objetivos políticos para los próximos años en relación con los objetivos globales que fija la estrategia para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Esto implica, para todos los poderes públicos y para los órganos en que se estructuran, el mandato de contribuir a un impulso transformador que pueda conducir a las sociedades humanas hacia modelos ambientalmente viables, más igualitarios y más prósperos para todos.

En el caso de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, establecer los nexos entre sus funciones y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU abre una nueva y enriquecedora perspectiva desde la que observar dichas funciones y su aplicación práctica. La vinculación es evidente en cuanto al Objetivo relativo al "Trabajo decente y crecimiento económico" (ODS 8), y reforzar el papel de la Inspección como garantía institucional de los derechos sociales y laborales en el ámbito del trabajo es una estrategia que permite, sin duda, avanzar en esta línea. Baste, como prueba, citar algunas de las Metas para 2030 en las que se concreta este Objetivo: lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (8.5), erradicar el trabajo forzoso, los modos modernos de esclavitud y de trata de personas y el trabajo infantil en cualquier forma (8.7), o proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras (8.8).

Y no se agotan aquí las posibilidades, ya que una reorientación de la actividad de la ITSS en la línea que propugna este Plan Estratégico puede favorecer de modo decisivo la implementación exitosa de políticas públicas que ayudarán a conseguir otros de los 17 Objetivos que plantea la Agenda 2030. Cabe señalar, desde luego, la "Igualdad de Género" (ODS 5), por el papel central y determinante que asume la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cuanto a evitar y perseguir discriminaciones por causa de género en el ámbito laboral, sean estas relativas al acceso, al salario, a las condiciones del puesto o a cualquier otro aspecto. Pero también habría que mencionar el Objetivo de "Salud y bienestar" (ODS 3), dadas las competencias específicas de la Inspección en materia de salud laboral y prevención de riesgos en el trabajo e, incluso, el de "Fin de la pobreza" (ODS 1), en la medida en que esta lacra, en ocasiones, adopta formas relacionadas con incumplimientos de normas y vulneraciones de derechos en el trabajo que generan precariedad o revisten su desempeño de condiciones que no podrían calificarse como dignas.

En los párrafos que siguen se enfocará la cuestión concreta de cuál debe ser el marco en que una redefinición parcial de la estrategia de actuación de la ITSS, en la línea apuntada, podría situarse. En el resto del documento se concreta una propuesta al respecto, desgranada en una serie de instrumentos y de medidas que deberían adoptarse.

3.

El artículo 1.1 CE define el Estado español como un Estado social y democrático de Derecho. En consonancia con esta proclamación de España como Estado social, la Constitución de 1978 positivó, en su parte dogmática, un generoso elenco de derechos sociales, entre los que se encuentran la libertad sindical (artículo 28.1 CE), el derecho de huelga (artículo 28.2 CE), el derecho al trabajo (artículo 35.1 CE) y los llamados "Principios rectores de la política social y económica", que incluyen mandatos constitucionales de especial trascendencia socio-laboral: velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar el descanso laboral, mediante la limitación de jornada y las vacaciones periódicas retribuidas (artículo 40.2 CE), mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos (artículo 41 CE) y garantizar, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica de los ciudadanos en la tercera edad (artículo 50 CE).

La protección de los derechos sociales y laborales ha de ser uno de los pilares que sustenten el proyecto de recuperación nacional en la fase post-epidémica, si realmente hablamos de una recuperación inclusiva. Esto coloca de lleno, según lo visto, a las garantías de estos derechos en el centro de la cuestión. Si nos hallamos ante derechos que la Constitución garantiza de modo débil o muy débil, habrá que reforzar las garantías legales y, sobre todo, institucionales de los mismos si queremos asegurar su efectividad. Y aquí es donde se revela como decisivo el papel a jugar por la ITSS, una de las más potentes estructuras de Estado, cuyas funciones propias la conectan directamente con los ámbitos donde los derechos laborales y una buena parte de los derechos sociales toman cuerpo.

Según el artículo 9.2 CE, "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social". Este importante precepto constitucional, que parte de la comprobación de una inevitable discordancia entre los derechos constitucionales y la realidad social, más que permitir la intervención pública, la impone en aras de una libertad y de una igualdad materiales y no solo formales, y los poderes del Estado quedan obligados a "promover las condiciones" para ello y a "remover los obstáculos" que lo impidan –a intervenir, en definitiva–, en mayor medida cuanto mayor sea la distancia que se constate entre lo constitucionalmente reconocido y lo socialmente realizado.

En una coyuntura histórica en que la crudeza de la crisis sanitaria y sus consecuencias económicas y sociales pueden hacer que peligren los derechos laborales y sociales de muchos, el artículo 9.2 CE da soporte constitucional a la actividad del poder público en cuanto al establecimiento de nuevas garantías para estos derechos. En definitiva, se trata de asegurar, en circunstancias que cabe prever muy complicadas, la normatividad de nuestra Constitución social y de los derechos fundamentales de contenido social y económico que la integran, muchos de ellos débilmente garantizados en la Carta Magna, reforzando su nivel de garantía a través de la ITSS, en cumplimiento de la obligación que el artículo 9.2 CE impone a los poderes del Estado.

Este ha de ser el anclaje constitucional de un proyecto estratégico de actuación de la ITSS en la etapa que se abrirá una vez superada la fase más dura de la epidemia, orientado de forma prioritaria a la defensa de los derechos fundamentales en el contexto de la relación laboral y concebido como un esfuerzo de reflexión jurídica y actuación institucional para proveer de garantías efectivas a dichos derechos, dentro del marco constitucional vigente.

El refuerzo de la actuación inspectora como garantía de los derechos laborales, dotándola de mecanismos más eficaces para evitar que la desregulación de las relaciones laborales deje a los trabajadores a merced de los vaivenes del mercado en una situación de crisis económica, debe incardinarse en el proceso de reconstrucción económica y social al que anteriormente se ha aludido.

4.

Lo que se plantea, pues, es un proyecto de actuación que busca atribuir a la ITSS un papel central como administración garante de la efectividad de los derechos sociales en su ámbito de gestión, en el marco de un proceso de reconstrucción económica y social del país y a la luz del compromiso del Gobierno con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, de modo muy especial los atinentes a conseguir trabajo decente para todos y todas y a la igualdad de género en el mundo del trabajo. El refuerzo de la actuación de la ITSS en las relaciones laborales persigue una finalidad constitucional perfectamente definida, preservar los derechos fundamentales de naturaleza laboral y social en un escenario poco favorable a su vigencia material, y responde a la obligación positiva de garantizar una libertad y una igualdad efectivas que corresponde al Estado en virtud del artículo 9.2 CE. La naturaleza de la ITSS, configurada como una de las grandes estructuras administrativas del Estado, su campo específico de actuación y su implantación en todo el territorio nacional hacen de este servicio público el instrumento idóneo para alcanzar tal finalidad.

El programa estratégico que se presenta está llamado a ser un elemento clave en el proyecto más amplio de reconstrucción nacional que el Gobierno de la nación, con el más amplio consenso político y social que pueda recabar, habrá de desarrollar en un futuro próximo, estructurado en torno a los objetivos de la Agenda 2030. No invalida ni desmonta los planes ya existentes para el refuerzo de la actividad inspectora en el orden social y que ya eran una parte integrante del programa de gobierno antes de la epidemia, en cuanto a dotación de medios materiales y humanos o a la aplicación de las nuevas tecno-

logías y de la *big data*, sino que intenta ir más allá y dotar a la ITSS de un marco jurídico que le permita actuar con rapidez y eficacia en la resolución de situaciones que implican con frecuencia a los derechos laborales reconocidos en nuestra Constitución.

Y si este refuerzo de la actuación de la ITSS que planteamos tiene, como hemos señalado, un indiscutible anclaje en nuestra Constitución, también en ella habrá de encontrar sus límites. Sin ánimo de exhaustividad, señalaremos a continuación tres de ellos que habrán de ser tenidos especialmente en cuenta.

En primer lugar, cualquier modelo de actuación habrá de respetar el derecho a la negociación colectiva, que el artículo 37 CE reconoce como un derecho de ejercicio colectivo y que otorga a los sindicatos de trabajadores y a las organizaciones empresariales la facultad de autorregularse y determinar las condiciones de trabajo aplicables en un determinado ámbito.

En segundo lugar, y tal vez sea esta la cuestión más importante, las facultades de la ITSS en las relaciones laborales tendrán que configurarse de manera que no quepa menoscabo alguno del derecho fundamental a la tutela judicial (artículo 24.1 CE) de las dos partes de la relación laboral ni del principio de la exclusividad jurisdiccional de jueces y tribunales (artículo 117.3 CE).

Y, por último, la atribución de nuevas facultades a favor de la ITSS habrá de tener muy en cuenta la distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas para no vulnerarla en ningún caso.



II. CONTEXTO SOCIOLABORAL

A. Evolución-diagnóstico del mercado de trabajo

El Banco Central Europeo (BCE) ha dado a conocer sus proyecciones más recientes para el conjunto del área del euro tras la reunión de su Consejo de Gobierno del 10 de diciembre de 2020. Por su parte, el Banco de España ha recogido en un informe las proyecciones macroeconómicas de la economía española incluidas en esas previsiones agregadas de la Unión Económica y Monetaria (UEM).

En su informe, el Banco de España pone de manifiesto que las perspectivas económicas siguen estando muy condicionadas por la evolución epidemiológica. En reconocimiento de esta elevada incertidumbre, señala el Banco de España que el Eurosistema ha optado por presentar, junto con el escenario central, otros dos más, que se denominan «suave» y «severo». Los tres escenarios se diferencian entre sí en función de los supuestos realizados acerca de la evolución de la pandemia, de la severidad y duración de las medidas de contención aplicadas y del plazo requerido para la introducción exitosa de una solución médica frente a la enfermedad.

En cualquiera de los tres escenarios considerados de evolución de la pandemia, la fuerte contracción del PIB en 2020 iría seguida de una recuperación relativamente intensa en los tres años posteriores, aunque la crisis dejaría efectos persistentes sobre los niveles de actividad.

Tras el fuerte retroceso de este año, el PIB de la economía española registrará un elevado ritmo de aumento en 2021, aunque con diferencias muy notables en función del escenario epidemiológico considerado.

Por consiguiente, señala el Banco de España, la crisis dejará efectos persistentes sobre la actividad económica incluso tras la eliminación definitiva de las limitaciones que pesan sobre su normal desarrollo como consecuencia de la pandemia. La capacidad productiva de la economía se verá mermada por la desaparición de una porción del stock de capital, en la medida en que las acciones puestas en marcha para evitar las insolvencias empresariales puedan no ser capaces de impedir que, en algunos casos y con distinta intensidad según el escenario considerado, se materialicen determinadas situaciones de quiebra. Además, la crisis dejará un impacto negativo sobre la fuerza laboral, en la medida en que, a pesar del recurso a los ERTE y a los programas de cese de actividad de los trabajadores autónomos, existirán puestos de trabajo que no superarán la crisis y que darán lugar a un cierto aumento del desempleo de larga duración.

En términos de la ocupación efectiva en personas, en los próximos trimestres, el repunte de los niveles de actividad permitirá retomar esa senda de mejora, que será especialmente intensa en la segunda mitad de 2021 y se moderará progresivamente con posterioridad, en consonancia con la evolución proyectada para el PIB, con sensibles diferencias en función del escenario que se materialice. Además, en términos de empleo, los resultados seguirán siendo muy heterogéneos por ramas productivas.

La tasa de paro aumentaría con intensidad el año 2020. A finales de 2023, la tasa de paro sobrepasaría todavía ligeramente el 14 % en el escenario central, nivel algo superior al previo a la pandemia.

Por otra parte, sin obviar la influencia que haya podido tener la pandemia durante el año 2020, se puede afirmar que en los últimos años las principales características del mercado de trabajo han seguido siendo **la segmentación y la elevada temporalidad, asociada a empleos de baja calidad y bajos salarios,** a la vez que han persistido problemas de paro elevado y altos niveles de desempleo de larga duración. Los resultados del Plan Director por un Trabajo Digno 2018, 2019 y 2020, recogidos en el informe final de ejecución del mismo, apuntan en ese sentido y permiten anticipar prioridades y objetivos en la nueva etapa, centrada en la lucha contra el fraude sociolaboral en sus distintas manifestaciones.

A título de ejemplo, en el periodo comprendido entre agosto de 2018 y junio de 2020, la intervención de la ITSS consiguió, en actuaciones en las que se comprobaron situaciones de fraude, convertir en indefinidos 323.026 contratos temporales y ampliar la jornada de 72.945 contratos a tiempo parcial. Por su parte, la puesta en marcha de una campaña específica en materia de impago de salarios permitió intensificar las actuaciones en esta materia, alcanzando la cifra de 29.500.802,79€ las cantidades recuperadas, desde el año 2019, para las personas trabajadoras a través de la actuación de la Inspección de Trabajo. Asimismo, durante la vigencia del Plan Director se afloraron un total de 214.646 empleos y se recaudaron cuotas a la Seguridad Social por valor de 1.873,5 millones de euros, regularizando 39.249 falsos autónomos, de los cuales 9.547

fueron trabajadores de plataformas y, en solo 2.499 inspecciones, se detectaron un total de 1.603 falsos becarios o personas realizando falsas prácticas que encubrían una auténtica relación laboral.

En todo caso, para efectuar un diagnóstico más preciso sobre las características más importantes del mercado de trabajo, que ponen de manifiesto las condiciones de trabajo en las que se desarrolla la actividad laboral en España, es necesario referirse a los siguientes aspectos:

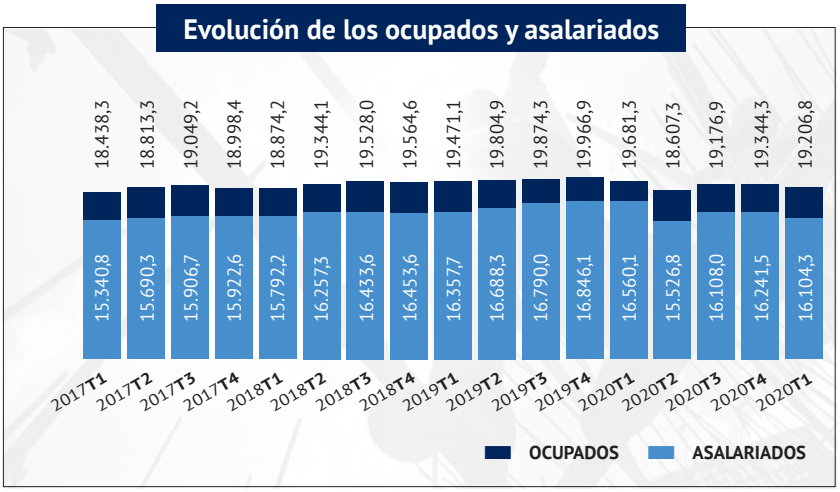
1. Evolución del empleo en España

El empleo generado en los últimos cuatro años ha sido en su totalidad empleo asalariado

Desde el primer trimestre de 2017 hasta el tercer trimestre de 2020 el empleo ha aumentado en 738.000 puestos de trabajo, la totalidad de ellos asalariados, mientras que se ha producido una pequeña caída del empleo no asalariado. En el conjunto del periodo la tendencia ha sido ascendente, con la excepción del segundo trimestre de 2020 en el que se produjo una fuerte caída, como consecuencia de la crisis sanitaria. En el tercer trimestre de 2020, sin embargo, el empleo se recupera, de forma que los asalariados aumentan trimestralmente en 581.200 personas, si bien interanualmente descienden en 681.900.

El impacto de la crisis sanitaria está siendo mayor entre los jóvenes, después de años de incremento del empleo y caída del paro

Evolución de los ocupados y asalariados

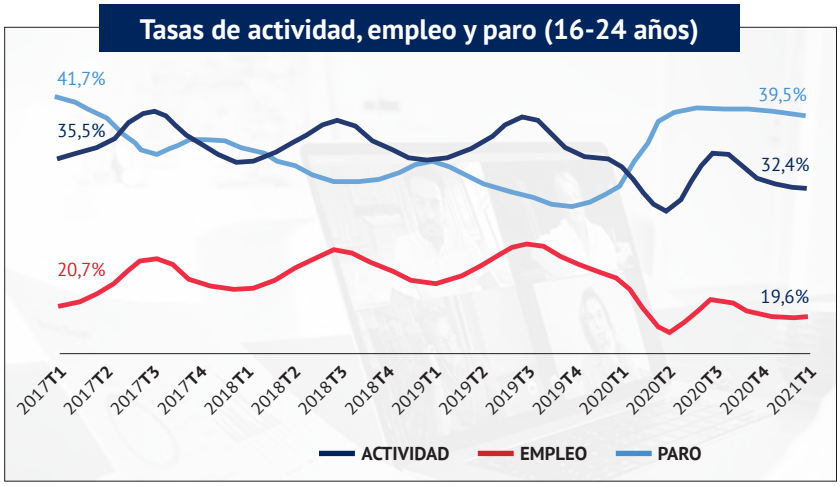


FUENTE: INE, EPA

Durante los últimos cuatro años, los jóvenes han presentado un comportamiento expansivo dentro del mercado de trabajo, acumulando incrementos sucesivos del empleo y descensos del paro, tendencia que se ha interrumpido a partir del segundo trimestre de 2020, para recuperarse levemente en el tercero. Se caracterizan, no obstante, por presentar unos niveles de actividad bajos, en la medida que gran parte de ellos se encuentran cursando estudios, y una tasa de empleo también baja, ante las dificultades de acceder al mercado de trabajo por su falta de experiencia y de permanecer en él, frente a unas tasas de paro altas, más que duplicando la tasa media de paro. En el conjunto del periodo 2017/2020, las tasas han venido presentando pequeñas fluctuaciones, si bien el nivel alcanzado en el tercer trimestre de 2020 es similar al observado en el primer trimestre de 2017.

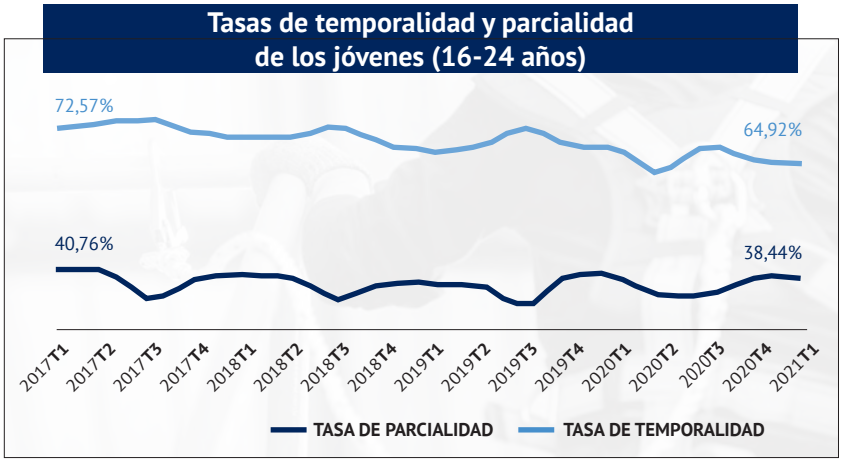
Paralelamente, presentan una tasa de temporalidad sensiblemente más elevada que la presentada por el conjunto de la población, del 68,6% frente al 24,2%, a la vez que una tasa a tiempo parcial alta, que duplica la tasa de parcialidad general, alcanzando el 35,4% en el tercer trimestre de 2020 frente al 13,8% para el conjunto de la población. Si bien, desde 2017 éstas se han reducido levemente.

Tasas de actividad, empleo y paro (16-24 años)



FUENTE: INE, EPA

Tasas de temporalidad y parcialidad de los jóvenes (16-24 años)



FUENTE: INE, EPA

» La tasa de empleo entre las personas con discapacidad apenas alcanza el 26% mientras que su tasa de paro casi duplica la tasa media «

La dimensión del colectivo, su estructura y comportamiento es estable, apenas experimenta cambios en 2018 con respecto a 2017: una tercera parte de las personas con discapacidad son activos (el 34,5%), de los que las dos terceras partes tienen un empleo, situándose la tasa de empleo en el 25,8%, y casi una tercera parte están en paro con una tasa de paro del 25,2%. La mayoría son asalariados, con contrato indefinido, a jornada completa y trabajan en el sector servicios y, únicamente el 30,3% de los ocupados tienen estudios superiores frente al 43,4% de los ocupados sin discapacidad. Se trata de un colectivo con una menor participación en el mercado de trabajo y un menor nivel de estudios en comparación con la población sin discapacidad: la brecha en tasa de empleo es de -40 pp y en tasa de paro de +10,1 pp.



Tasas de actividad, empleo y paro (16 a 64 años)
(Personas con discapacidad)



FUENTE: INE, EPA

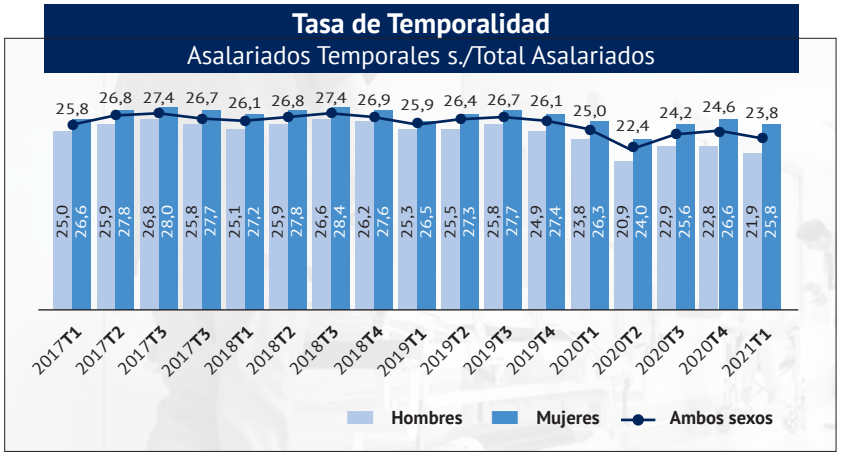
2. Temporalidad en el empleo

Persiste la alta temporalidad con pequeñas fluctuaciones

La evolución del mercado de trabajo en España a lo largo de los tres primeros trimestres de 2020, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa del INE, refleja el impacto de la crisis sanitaria originada por la Covid-19, si bien, con la vuelta gradual hacia la nueva normalidad, en el tercer trimestre se ha producido una recuperación del empleo y de la población activa, junto con un incremento del número de horas efectivas trabajadas, del 15,1% con respecto al segundo trimestre.

El incremento del empleo registrado en el tercer trimestre es mayoritariamente temporal, sin embargo, es el que concentra la caída de empleo registrada en el último año, como consecuencia de la destrucción masiva de empleo temporal en las primeras semanas de pandemia: la tasa de temporalidad se sitúa en el 24,2%, entre las mujeres alcanza el 25,6% y entre los hombres el 22,9%.

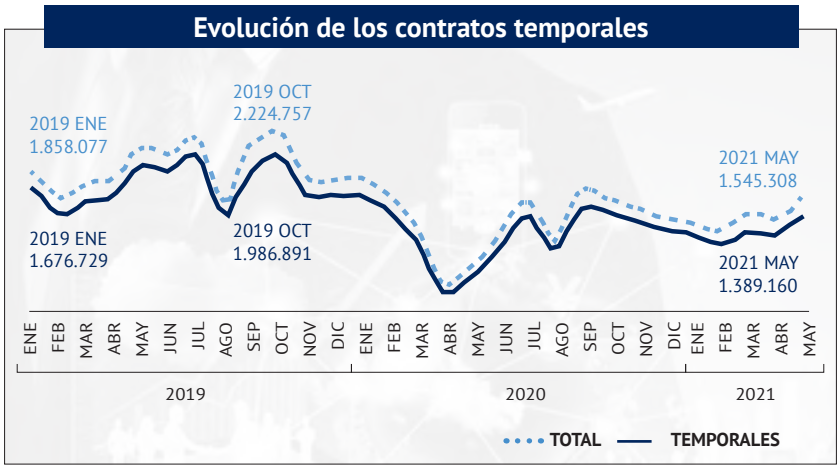
Los contratos temporales cayeron abruptamente por la pandemia



FUENTE: INE, EPA

En octubre 2019 se firmaron 1.986.891 contratos que habían caído en abril 2020 a 614.107. Desde entonces se recuperan hasta el último registro de mayo de 2021, cuando se situaron en 1.389.160.

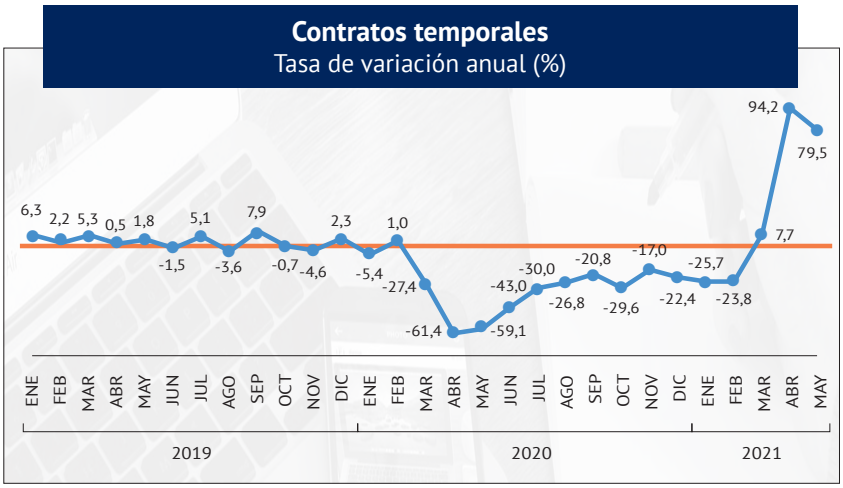
Respecto al año anterior los contratos temporales se siguen recuperando de la fuerte caída de marzo y abril



FUENTE: SEPE

En octubre 2020 parecía que los contratos temporales podían volver a caer tras el proceso de recuperación hasta septiembre, pero en noviembre crecieron notablemente. La caída se situó en un mínimo del -17% desde el máximo del -61,4% en abril. A partir de marzo de 2021 se produce una recuperación notable, en parte porque la comparación anual tiene en cuenta los meses de pandemia (desde marzo 2020); no obstante, el salto es destacable y a un nivel muy superior a la caída de los peores meses. En mayo de 2021, los contratos suben casi un 80 por ciento.





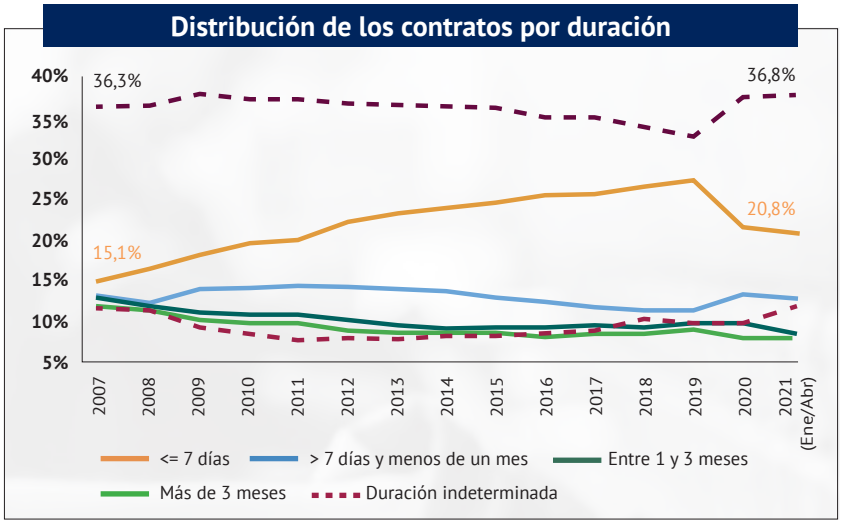
FUENTE: SEPE

3. Rotación en el mercado de trabajo: contratos de corta duración

El fuerte crecimiento de los contratos de muy corta duración es sintomático de una rotación laboral creciente desde el inicio de la crisis anterior

Los contratos de menor duración, 7 días o inferior, han crecido de manera diferencial al resto: suponían en 2007 el 15,1% del total y en 2019 el 27,3%. En 2020 cambian las tendencias por la pandemia de COVID-19 y en los primeros cuatro meses de 2021 se mantienen alrededor del 21 por ciento.

La duración media de los contratos disminuyó con fuerza al comienzo de la crisis de 2008, y siguió a la baja, con menos intensidad, durante el ciclo de recuperación



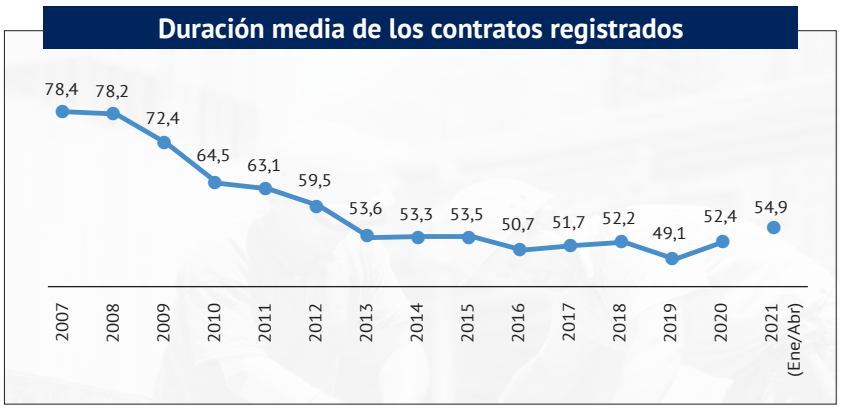
FUENTE: SEPE

A partir de 2013 la caída en la duración media de los contratos es menos intensa, pero hasta 2019 se mantuvo la tendencia a la baja. En 2020, ya con el COVID, repuntan y en los primeros cuatro meses de 2021 se sitúan cerca del nivel de 2012 (54,9 días).

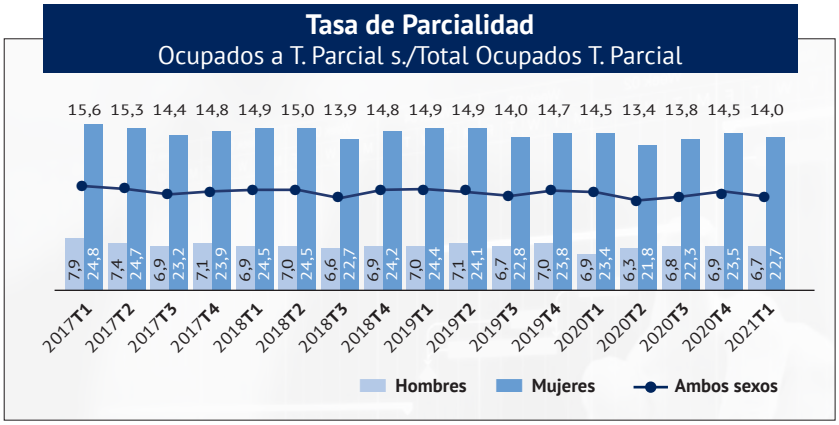
4. Trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial se mentiene y se concentra en las mujeres

En el tercer trimestre de 2020 se ha recuperado el empleo a tiempo parcial, si bien en términos anuales acumula un descenso. La tasa de ocupados a tiempo parcial se mantiene estable, en el 13,8%, nivel similar al alcanzado hace un año. Entre las mujeres alcanza el 22,3% frente al 6,8% entre los hombres.



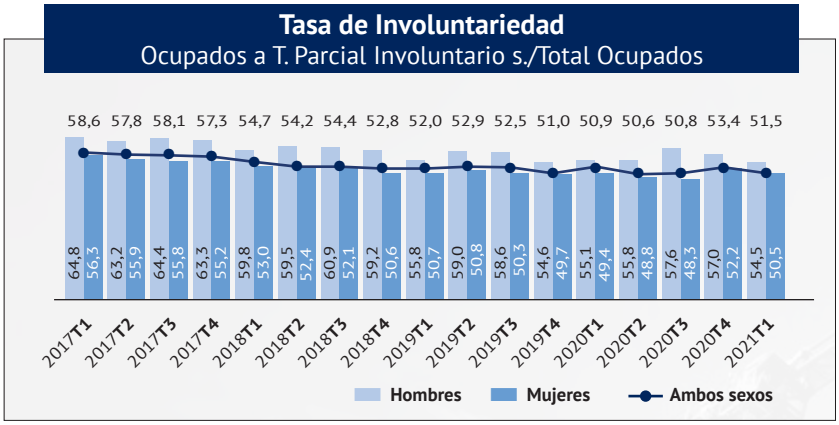
FUENTE: SEPE, Estadística de contratos



FUENTE: INE, EPA

La mitad del empleo a tiempo parcial es involuntario

Del total de ocupados que trabajan a tiempo parcial, la mitad de ellos, el 50,8% lo hacen involuntariamente, por no encontrar un empleo a jornada completa, en mayor medida entre los hombres, el 57,6%, que, entre las mujeres, el 48,3%. Si bien, la tendencia es descendente.



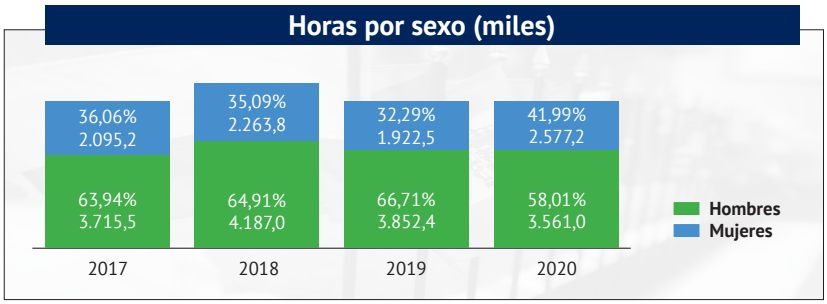
FUENTE: INE, EPA

5. Excesos de jornada y horas extraordinarias no pagadas ni compensadas

Las horas extras no retribuidas suponen casi el 50% de las realizadas. Los hombres concentran las dos terceras partes de las horas extras realizadas

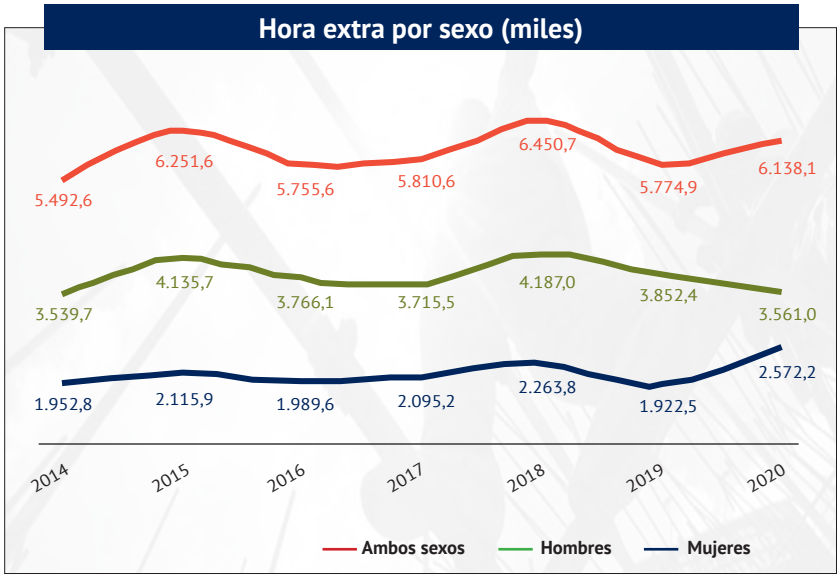
En 2019 se realizaron un total de 5,8 millones de horas extras, la mayoría de ellas, el 66,3%, fueron realizadas por hombres y únicamente el 33,7% por mujeres. Las horas extras no retribuidas representan para la mujer alrededor del 48% de las horas extras que realiza y el 36% del total de horas extras no retribuidas realizadas

por el conjunto de los asalariados, situación relativamente estable en relación con años anteriores, si bien el número total de horas extras y el de no retribuidas ha descendido, aunque con menor intensidad que entre los hombres. Para los hombres, las horas extras no retribuidas representan el 43% de las horas extras que realizan. En los dos primeros trimestres de 2020, sin embargo, el número de horas extras realizadas aumentó, hasta los 6,5 millones en el segundo trimestre, para descender en el tercer trimestre (5,4 millones).



FUENTE: INE, EPA





FUENTE: INE, EPA

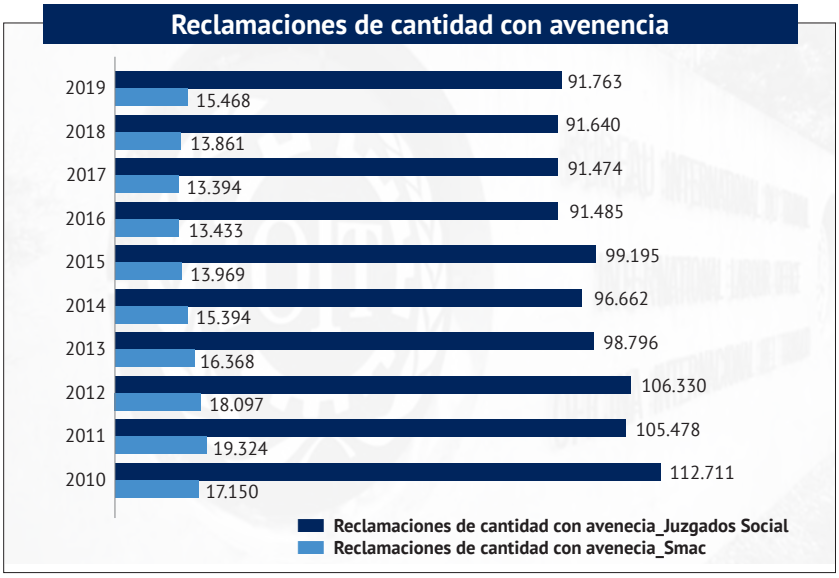
6. Salarios

La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018, dada a conocer por el INE el 24 de septiembre de 2020, arroja como principales cifras las siguientes:

- El salario medio anual fue de 24.009,12 euros por trabajador en el año 2018, un 1,5% mayor que el del año anterior.
- El salario medio anual de las mujeres se incrementó un 2,0% respecto a 2017, alcanzando los 21.011,89 euros, mientras que el de los hombres fue de 26.738,19 euros, un 1,3% mayor que en el año anterior.
- Las personas trabajadoras a tiempo completo tuvieron un salario medio de 28.070,00 euros, un 2,6% superior al año anterior. Por su parte, el salario de los trabajadores a tiempo parcial aumentó un 4,6%, hasta los 11.171,49 euros.
- • El salario medio de los trabajadores con contrato indefinido fue de 25.775,61 euros en 2018, un 7,4% superior a la media. Para los contratados de duración determinada el salario anual fue de 18.056,18 euros, inferior en un 24,8% al salario medio.

Las reclamaciones de cantidad (con avenecia) ante los juzgados de lo social se estabilizaron los últimos cuatro años. Las de los SMAC crecieron en 2019

Otras estadísticas de interés que deben ayudar a orientar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la protección de los derechos de las personas trabajadoras son que en 2019 las reclamaciones de cantidad con avenencia ante los SMAC fueron 15.468; en 2018 fueron 13.861, y una cifra similar los tres años anteriores. Por lo que se refiere a demandas de cantidad ante los Juzgados de lo Social, según se aprecia en el siguiente cuadro, se han mantenido en los últimos tres años por encima de 90.000.



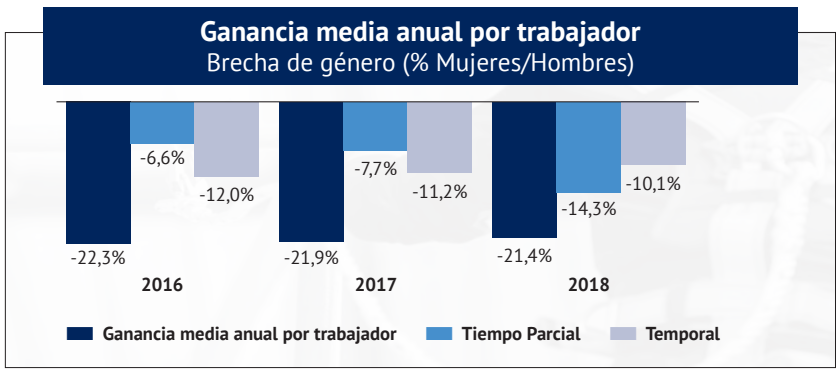
FUENTE: Estadística de mediación, arbitraje y conciliación y Estadística de asuntos judiciales sociales.

Si tenemos en cuenta que la cuantía media de las reclamaciones ante los Juzgados de lo Social en el año 2019 fue de 5.829,2 euros y ante el SMAC de 3.288,8 euros, según los datos estadísticos del Ministerio de Trabajo, las reclamaciones que realizaron los trabajadores por impago de salarios durante el año 2019 fue de 585.757.685 euros.

7. Brecha salarial de género

La diferencia salarial de género es menor en el empleo temporal y mayor en el empleo a tiempo parcial

La diferencia salarial por razón de género se sitúa en el 21,4%, con datos referidos a la Encuesta de Estructura Salarial de 2018, última disponible, de forma que el salario bruto medio del conjunto de las mujeres ocupadas era en una quinta parte inferior al del conjunto de los hombres. Las diferencias salariales son más notorias en los contratos indefinidos (-23,4%) que en los contratos temporales (-10,1%), así como en los contratos a tiempo parcial (-14,3%) que en los a tiempo completo (-10,0%). Se observa, no obstante, una leve tendencia a reducirse.



FUENTE: INE, EES.



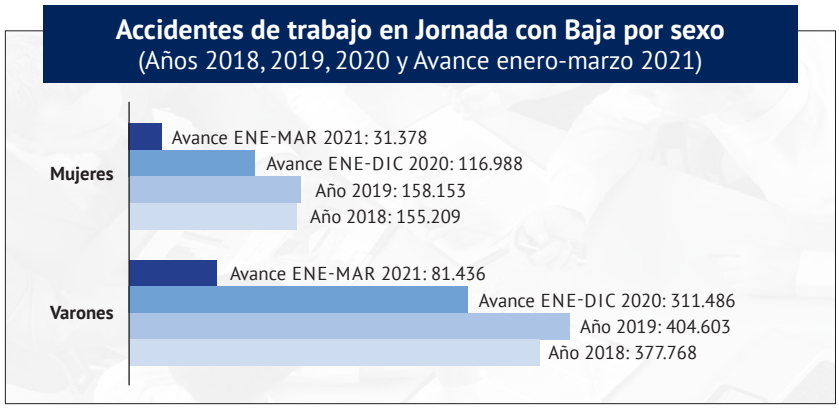
8. Accidentalidad y morbilidad laboral

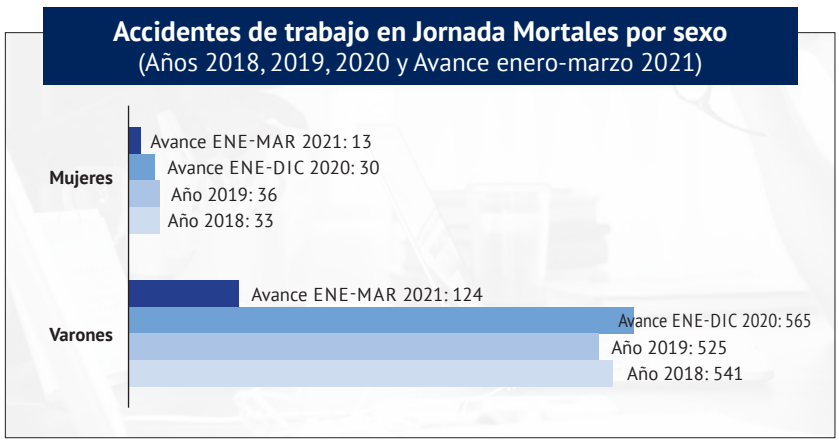
Leves descensos de los índices de incidencia, pero incrementos de las cifras absolutas de accidentes de trabajo totales y mortales en el año 2019

En 2020 se produjeron 428.474 accidentes **con baja en jornada,** de los cuales 311.486 accidentes (73%) afectaron a varones y 1616.988 accidentes (27%) afectaron a mujeres.

En el mismo periodo los accidentes mortales en jornada se distribuyeron en 565 casos en varones y 30 en mujeres.

Respecto a los accidentes con baja *in itinere*, en 2020 se produjeron 56.891 accidentes, de los cuales un 53% afectaron a mujeres y un 47% afectaron a varones. En ese periodo, los accidentes mortales *in itinere* se distribuyeron en 91 casos en varones y 22 en mujeres.





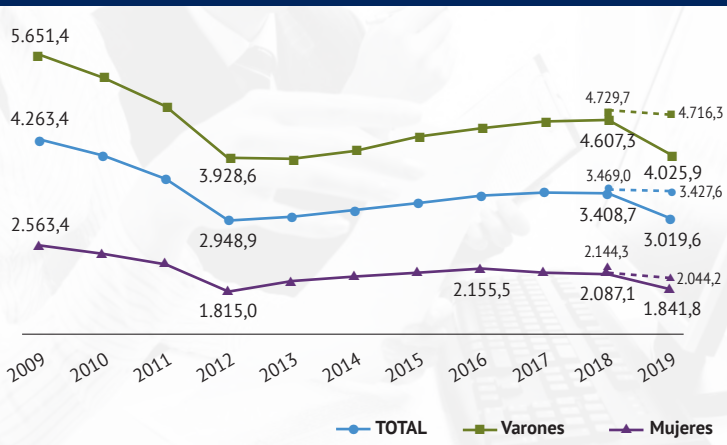
Se muestra la evolución de los **índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada**, tanto total como mortales. Entre los años 2018 y 2019 se añade en línea discontinua los índices para solo asalariados, ya que los índices totales no son comparables entre estos dos años debido a la incorporación de más de 2,5 millones de autónomos a la población de referencia de esta estadística en 2019, que provoca un descenso artificial en los índices de incidencia.

En el índice de accidentes en jornada con baja se muestra una evolución descendente en el periodo 2009-2012, seguido de un ascenso continuado en el periodo 2012-2017. En los dos últimos años se detiene la tendencia, registrándose un dato prácticamente sin cambios respecto al año anterior 2018, seguido de un leve descenso en 2019 (variación de -1,2% en índice de asalariados respecto a 2018).

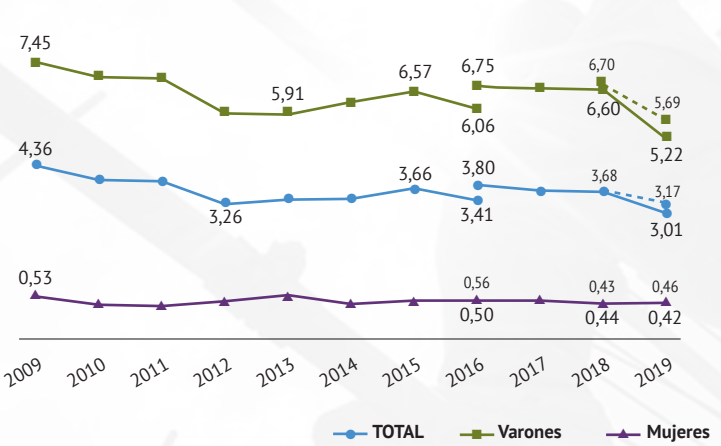
En el índice de accidentes en jornada mortales se muestra también una evolución descendente muy acusada en el mismo periodo 2009-2012, seguido de un ascenso continuado en el periodo 2012-2015 y de nuevo de una evolución descendente en el periodo 2015-2019. En el año 2016 hay una ruptura de la serie de accidentes mortales debido a un cambio de criterio en el cómputo de los mismos.



Índices de incidencia de Accidentes en Jornada con Baja por sexo
(Evolución 2009-2019)



Índices de incidencia de Accidentes en Jornada Mortales por sexo
(Evolución 2009-2019)



9. Población extranjera

La población activa extranjera, que de acuerdo con los datos de la EPA 4º trimestre de 2020, la integran 3.177.700 personas, supone el 13´7% de la población activa total en España, y presenta una tasa de paro que supera en más de 12 puntos a la de la población de nacionalidad española. En el caso de las mujeres extranjeras, es 15 puntos más alta que la de las mujeres de nacionalidad española; dicha diferencia sube a 17 puntos si se trata de extranjeras que no son de la Unión Europea.

Dicha tasa de paro se ha visto influenciada negativamente por la pandemia en el último trimestre de 2020, pese a que ha descendido la tasa de paro total y la de la población activa de nacionalidad española. Y si se considera la tasa de paro de las mujeres nacionales de terceros países, 33,42 %, es la más alta por nacionalidad y género.

Por otra parte, el salario mensual medio bruto de la población de nacionalidad extranjera en el año 2019 fue de 1.431 euros, más de un 30% inferior al de la población de nacionalidad española. Y la tasa de riesgo de pobreza en el año 2019 de la población de nacionalidad extranjera, superaba el 50% frente al 16´7% de la población de nacionalidad española.



B) Contexto del año 2020 debido a la pandemia producida por la COVID-19

Como se decía al comienzo del apartado anterior, nos encontramos en un entorno de mucha incertidumbre, desconociéndose aún la evolución de la pandemia a nivel mundial, pero sí se puede afirmar que determinadas características de la economía española y del mercado de trabajo, hacen que la crisis económica que se deriva de dicha pandemia tenga una mayor incidencia en España.

España cuenta con una actividad económica en buena parte basada en el sector servicios, con un peso importante del turismo, el comercio, la hostelería y el transporte. Durante el año 2019: 5,88 millones de personas trabajan en las ramas de hostelería, transporte y comercio y empresas con actividades turísticas, que supone el 29,8 % del total de personas ocupadas (Datos INE).

Además, España cuenta con una estructura económica muy atomizada, con un alto porcentaje de pequeñas y medianas empresas.

Y se cuenta con un mercado de trabajo vulnerable, con una alta tasa de temporalidad y altos niveles de precariedad, como se ha dicho anteriormente.

Como consecuencia de ello, el **impacto de la pandemia en el mercado de trabajo** se produce de manera desigual:

- Desde el **punto de vista territorial**, Andalucía, Comunidad Valenciana, Baleares y Canarias son las CCAA más afectadas en el empleo, por tener los mayores porcentajes del empleo concentradas en las actividades económicas de turismo, comercio, hostelería y transporte.

- Desde el **punto de vista de los grupos de personas trabajadoras más afectados:**
  - Las **personas inmigrantes:** que suelen encontrarse en situaciones laborales más precarias, muy vinculados al empleo temporal y a los contratos de salarios más bajos.
  - Las **mujeres**, que al estar sobrerrepresentadas en los sectores señalados anteriormente como más afectados, tienen también mayor presencia en los colectivos de empleo más desprotegidos: en los empleos temporales, en los puestos de trabajo con menor cualificación, o entre los trabajos asociados a menores salarios.

  Por otra parte, como quiera que un alto porcentaje de las medidas tomadas ante la crisis sanitaria se concentran en la reducción de la jornada, y por tanto un alto aumento del empleo parcial y la reducción de las horas trabajadas, y dado que en España el trabajo a tiempo parcial se concentra principalmente en las mujeres, cabe esperar que sea el colectivo femenino el que se vea perjudicado por estas medidas.
  - Las **personas trabajadoras temporales** que han sido las que sufran las medidas de flexibilización más rápidamente.

  En España, el empleo temporal es objeto de una elevada segregación laboral que puede profundizarse con esta crisis. Además, las personas trabajadoras con contratos temporales suelen recibir menores salarios.
  - Las **personas trabajadoras con menos cualificación**, que se encuentran en una situación laboral que no favorece la adaptación al teletrabajo.

Además de todo lo anterior, en la orientación del Plan Estratégico para los próximos años deben ser tenidos en cuenta los siguientes fenómenos, con influencia en las características del mercado de trabajo de los próximos años y de las condiciones de trabajo en las empresas, que la crisis sanitaria producida por el SARS CoV-2 han originado o, al menos, potenciado de una manera muy importante:

- **Crecimiento y consolidación del teletrabajo .**
- **Crecimiento de la actividad que desarrollan las denominadas plataformas electrónicas y sobre todo la del comercio electrónico.**
- **La influencia de la Covid-19 en la salud laboral.**



III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



EJE 1

Contribuir a la mejora de la calidad del empleo, la garantía de los derechos de las personas trabajadoras y la lucha contra la precariedad y el fraude en materia laboral y de Seguridad Social

La reconstrucción económica y social del país es el gran reto nacional al que habremos de enfrentarnos desde el momento en que la pandemia de COVID-19 pueda darse por superada o entenderse en vía de superación. Este proceso se visualiza no solo como un problema que se debe resolver, sino como una oportunidad para garantizar mejor los derechos sociales y laborales que la Constitución española reconoce y que el ordenamiento protege.

Por ello se plantea, en este Plan Estratégico, un refuerzo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se alinea con los objetivos estratégicos fijados, en el ámbito internacional, por la Agenda 2030, y con la vocación social de nuestro texto constitucional del 78. Se trata, más que de hacer algo distinto, de situar en el centro de la planificación del Organismo la voluntad declarada de contribuir a la vigencia real y efectiva de los derechos sociales y laborales en la vida social, afianzando la normatividad de los elementos sociales de la Constitución y profundizando en los perfiles tuitivos de la institución.

Situar la consecución de un trabajo digno, o decente según la terminología acuñada internacionalmente, como objetivo nuclear de este Plan Estratégico es consecuente con la orientación política que lo inspira, pero también muestra una sólida fundamentación jurídica. Se trata de un objetivo recogido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de Naciones Unidas (objetivo 8: "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos"), y también en diferentes documentos de la OIT. En el ámbito de la Unión Europa se aprobó conjuntamente por el Parlamento, el Consejo y la Comisión, el 17 de noviembre de 2017, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que fija el compromiso de construir condiciones de trabajo de calidad, garantizando los derechos laborales y evitando la precariedad laboral. Y, desde luego, tiene un sólido anclaje constitucional desde una doble perspectiva: por una parte, el modelo laboral de nuestra Constitución (arts. 35, 7, 28, 37 y 40 CE, y concordantes), que se ubica mucho más cerca del modelo de trabajo de calidad o decente que de otro basado en la precariedad, la desregulación o la reducción de derechos; por otro, como se ha dicho, el mandato de intervención al Estado que contempla el art. 9.2 CE en aras de la efectividad plena de los derechos constitucionales.

Para garantizar unas condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables y avanzar en la recuperación de derechos laborales, se habrá de incidir, en líneas generales, sobre las siguientes materias:

- Trabajo que garantice un ingreso justo: actuaciones en materia de salarios.
- Jornadas que no vayan en detrimento de la salud y permitan la conciliación personal y familiar: actuaciones en materia de tiempo de trabajo y contratación a tiempo parcial.
- Contratos de trabajo que garanticen la preferencia legal por el contrato indefinido: actuaciones en materia de contratación temporal fraudulenta.
- La seguridad en los lugares de trabajo: actuaciones en materia de seguridad y salud laboral.
- Trabajo declarado: actuaciones dirigidas a aflorar empleos irregulares.
- Mejores condiciones para el desarrollo personal e integración social: ausencia de cualquier tipo de discriminación, tanto en el acceso al empleo como en la promoción profesional, con especial atención a colectivos especialmente vulnerables.
- Libertad para que los individuos se organicen y participen en las decisiones de su vida: en el ámbito laboral, se manifiesta a través de la libertad sindical y representación en la empresa.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación, especialmente por razón de género.
- Sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social.

Por otra parte, mientras dure la situación de emergencia sanitaria por la COVID-19, tendrán carácter prioritario, igualmente, las actuaciones vinculadas a dicha situación.

Esta orientación estratégica se acompaña de un refuerzo imprescindible de la capacidad de actuación de la ITSS y de un aumento de los recursos, tanto desde la perspectiva material como humana. Los ejes básicos de actuación segundo y tercero se refieren, respectivamente, al incremento de las facultades de intervención de la ITSS y a la actualización de todos los elementos del sistema en pro de la calidad del servicio público prestado, lo que incluye, como factor esencial, el incremento de las dotaciones de personal y el refuerzo de la estructura administrativa.

EJE1.1 Unas condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables

Objetivo 1. Garantizar el pleno y efectivo ejercicio de los derechos laborales y sindicales, luchando contra todo tipo de abuso y fraude en materia laboral

El mayor número de denuncias que se presentan ante la ITSS afectan al salario y al tiempo de trabajo. Los salarios por debajo de las cuantías mínimas fijadas legal y convencionalmente, las jornadas de trabajo excesivas y los contratos temporales fraudulentos y de corta duración son los principales factores de precariedad laboral. Esta se agrava cuando se produce una utilización abusiva de la subcontratación o intervienen fenómenos de intermediación fraudulenta en el mercado de trabajo. En las empresas en que no existe representación unitaria o sindical, el riesgo en que se produzcan incumplimientos es más elevado.

Buena parte de las actuaciones inspectoras, singularmente las relativas al salario y el tiempo de trabajo, y en conexión con las mismas, da lugar a la comprobación de irregularidades, a menudo graves, en materia de Seguridad Social, afectando singularmente a la cotización debida. Una de las prioridades del Plan Estratégico de la ITSS es garantizar que no queden impunes los comportamientos infractores que degraden las condiciones de trabajo y la carrera de cotización de las personas trabajadoras, de modo que la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social y la protección social de los sujetos beneficiarios vayan de la mano. Así pues, el



eje 1.1, en que se inserta el presente objetivo nº 1, dirigido a garantizar el ejercicio de los derechos laborales, luchando contra todo tipo de abuso y fraude en materia laboral, se encuentra íntimamente vinculada al eje 1.3 y al objetivo nº 8, relativo a la lucha contra el fraude en materia de Seguridad Social.

Por otra parte, la forma de organización y de prestación del trabajo a distancia o mediante teletrabajo, que se ha incrementado de modo exponencial durante la emergencia sanitaria de la COVID-19, se consolidará tras su experimentación en muchas empresas. A pesar de las ventajas que el teletrabajo ofrece a las empresas y las personas trabajadoras, también podría contribuir, en algunos casos, a precarizar las condiciones de trabajo. Para paliar tales efectos negativos, se ha aprobado, tras alcanzarse un Acuerdo social con los interlocutores sociales, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Por consiguiente, la vigilancia del cumplimiento de esta Ley va a ser objetivo prioritario de la ITSS.

Asimismo, existen actividades, como el sector agrario o el trabajo doméstico, en los que son más frecuentes los abusos que dificultan el ejercicio de los derechos laborales, y que merecen una respuesta adecuada y más intensa que la dispensada hasta ahora.

Partiendo de esta base, y a fin de evitar algunos comportamientos fraudulentos, en el eje nº 2 –reforzar la capacidad de actuación de la ITSS– se incide en distintas reformas en el régimen jurídico de las infracciones y sanciones en el orden social y en la intervención mediante informes a la autoridad laboral y a los órganos jurisdiccionales, que permitirán que la ITSS actúe de forma más incisiva para garantizar los derechos laborales y luchar contra la precariedad laboral.

Actuación 1.1. Salarios

Esta actuación va a ser objeto de un reforzamiento de la intervención de la ITSS, en los términos que se desarrollan más adelante (actuación 16.1 del presente Plan).

El objetivo de las actuaciones inspectoras será el abono de los salarios adeudados y la exigencia de responsabilidades. La Inspección investigará en todo caso las infracciones en materia de salario, tanto derivadas de impago total o en su cuantía debida, en aplicación del salario mínimo interprofesional o en las cuantías establecidas en el convenio colectivo que resulte de aplicación, el retraso en su abono o aquellas cantidades satisfechas en efectivo o bajo cualquier modalidad de pago, pero ocultas, no documentadas y excluidas de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Se fomentará la actuación inspectora integral, preferentemente en equipo, dirigida a la recuperación salarial por las personas trabajadoras y el ingreso de las diferencias en las cuotas a Seguridad Social, sin perjuicio de la extensión de actas de infracción, si fuera necesario con estimación de perjuicios económicos, y de liquidación de cuotas a Seguridad Social. En este sentido, se planificarán inspecciones, potenciando el uso de la Herramienta de Lucha contra el Fraude y el apoyo técnico e informático, así como formativo, al personal actuante, como se desarrolla a lo largo del eje nº 3, que aborda el fortalecimiento y la modernización interna de la ITSS.

Actuación 1.2. Tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial

Esta actuación va a ser objeto de un reforzamiento de la intervención de la ITSS, en los términos que se desarrollan más adelante (actuación 18.1 del presente Plan).

Se intensificará la actuación planificada, con apoyo en la Herramienta de Lucha contra el Fraude, ejecutando campañas dirigidas, entre otras, a controlar los excesos y/o la no declaración de las horas extraordinarias y el cumplimiento de los tiempos mínimos de descanso, verificar que se garantiza la fiabilidad de los registros de jornada, vigilar que la jornada real en los contratos a tiempo parcial coincide con la pactada y que las horas complementarias no se exceden de sus límites

Se fomentará la actuación inspectora integral, preferentemente en equipo, dirigida tanto a la recuperación de derechos económicos (horas extraordinarias; salarios ajustados a las jornadas reales efectuadas en el trabajo a tiempo parcial) como al ingreso de diferencias de cotización a la Seguridad Social.

Las actuaciones inspectoras tendrán en cuenta los efectos sobre la seguridad y la salud laboral.

Actuación 1.3. Fraude en materia de contratación

Esta actuación va a ser objeto de un reforzamiento de la intervención de la ITSS, en los términos que se desarrollan más adelante (actuación 15.1 del presente Plan).

Se reorientarán las campañas actuales, dirigidas a convertir los contratos en indefinidos, exigiéndose también responsabilidades con mayor contundencia.

A tal efecto, se modificará el vigente Criterio Técnico sobre contratación temporal, así como para adaptar el mismo a la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo (Sentencia 1137-2020, de 29 de diciembre) considerando contrarios a derecho los contratos de obra o servicio determinados cuya causa se vincula a la duración de la subcontratación, y mediante la utilización de la Herramienta de Lucha contra el Fraude se realizarán campañas extensivas sobre empresas de servicios y sectores vinculados a contratas interempresariales.

Se pretende corregir los aspectos más nocivos que, en relación con la temporalidad, tiene nuestro mercado de trabajo:

- Empresas, con una alta tasa de temporalidad, por encima de la de su sector.
- Contratación temporal centrada en contratos de muy corta duración y que afecta fundamentalmente a jóvenes.
- Empresas de servicios: es necesario intensificar las actuaciones sobre empresas de servicios que, amparadas en contratos con clientes, precarizan las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.
- Sin olvidar las actuaciones ya realizadas en materia de regularización de contratos temporales de larga duración, que pueden seguir efectuándose a través de campañas extensivas, se realizarán más actuaciones inspectoras que entren a valorar la existencia o no de causa real de los contratos de trabajo temporales.
- Modalidades de contrato utilizadas fraudulentamente, por ejemplo, fijos discontinuos o contratos formativos.
- Comportamientos fraudulentos de empresas de trabajo temporal.

Actuación 1.4. Convenios Colectivos

Con el apoyo de la Herramienta de Lucha contra el Fraude se realizarán actuaciones planificadas para Inspecciones para vigilar el cumplimiento de las normas laborales cuando su convenio colectivo ha sido anulado por la jurisdicción social.

Actuación 1.5. Derechos sindicales y de participación en la empresa

Se intensificarán las actuaciones inspectoras con el fin de asegurar que no se vean vulnerados los derechos sindicales, el derecho de huelga y los derechos de información y consulta de los comités de empresa, delegados de personal y representaciones sindicales. En las empresas donde no hay representación legal de los trabajadores y representaciones sindicales, o cuando estas ven obstaculizadas su actividad, son más frecuentes y graves las situaciones de incumplimiento y fraude.

Actuación 1.6. Trabajo doméstico

Durante el año 2021, por vez primera, se va a poner en marcha un *Plan de Actuación de la ITSS en el sector del Hogar.* Este Plan se sitúa en el contexto de la mejora de las condiciones en este sector, que propugna el convenio OIT nº 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Las personas que prestan servicios en los hogares familiares, siendo un sector esencial por realizar actividades de cuidados de las personas en los hogares, se encuentran muy a menudo en una situación de especial vulnerabilidad, debido, en particular, a la no declaración de esta actividad en Seguridad Social, a sus remuneraciones por debajo del salario mínimo interprofesional o a los excesos de jornada.

Se procurará una mejor respuesta a las denuncias de irregularidades y se planificarán campañas dirigidas a aflorar situaciones de fraude laboral y de Seguridad Social, en el marco de los planes territoriales que aprueben las comisiones operativas de cada comunidad autónoma.



Se diseñarán métodos de investigación y pautas de trabajo que permitan realizar las actuaciones, teniendo en cuenta los límites existentes para la visita, como consecuencia de la inviolabilidad del domicilio, y se llevarán a cabo campañas públicas de información.

Actuación 1.7. Falsos autónomos

Es una infracción recurrente en la que se debe analizar en todo caso la existencia o no de relación laboral. Se inspeccionarán prioritariamente, con apoyo en la Herramienta de Lucha contra el Fraude, sectores en los que existe mayor fraude, así como supuestos en los que existan indicios de fraude por tratarse de autónomos que trabajan de forma exclusiva para un empresario.

Actuación 1.8. Falsos becarios

Como demuestran los resultados de las últimas campañas realizadas, deben intensificarse las actuaciones sobre este tipo de fraude, pues es muy frecuente que las becas y las prácticas no laborales encubran la realización de una prestación de trabajo que reúne las características de una relación laboral. Para ello, se planificarán campañas específicas y se continuarán organizando acciones formativas dirigidas al personal con competencias inspectoras.

Actuación 1.9. Plataformas digitales y teletrabajo

Se reforzarán las campañas dirigidas a garantizar derechos laborales y un debido encuadramiento en Seguridad Social de las personas trabajadoras de las empresas que gestionan plataformas digitales en cualquier tipo de actividad (comercio electrónico, reparto de comida a domicilio, prestación de servicios, etc.). Se han dictado numerosas Sentencias, entre ellas, una en unificación de doctrina de la sala 4ª del Tribunal Supremo, de 25 de septiembre de 2020, que determinan la existencia de relación laboral en el ámbito de una plataforma digital de reparto, que motivan la necesidad de continuar esta línea de trabajo.

Por otra parte, se prestará atención a la vigilancia del cumplimiento de la normativa reguladora del trabajo a distancia y del teletrabajo (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre), con el fin de evitar el deterioro de los derechos laborales de las personas que trabajan bajo este modo de prestación laboral.

La realización de actuaciones inspectoras que obligan a acceder a entornos tecnológicos y digitales requerirá un apoyo técnico informático y formativo reforzado.

Objetivo 2. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, asegurando que se cumple la normativa en materia de prevención de riesgos laborales

La seguridad y salud laboral debe recuperar un papel protagonista en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para lo cual resulta imprescindible no solo el refuerzo de las unidades especializadas en Seguridad y Salud, sino también la mejora de la planificación de las actuaciones y el diseño de nuevas campañas, así como la ejecución de un mayor número de inspecciones en materia de seguridad y salud laboral.

A tal efecto, se utilizarán modelos predictivos, mediante la implementación de inteligencia artificial en la Herramienta de Lucha contra el Fraude, para la planificación de actuaciones en materia de seguridad y salud laboral, como se desarrolla en el eje nº 3 de este Plan, relativo al fortalecimiento y modernización de la ITSS. Todas las actuaciones incluidas en este objetivo se desarrollarán en coordinación con las Comunidades Autónomas.

La incorporación progresiva de la escala de Subinspectores de Seguridad y Salud Laboral debe implicar también un incremento de las actuaciones.

Actuación 2.1. Plan de intensificación de la actuación de la Inspección en materia de seguridad y salud laboral

A partir de enero de 2021, con el fin de contribuir a la promoción de condiciones de trabajo seguras para las personas trabajadoras, se pone en marcha un *Plan de Intensificación de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad y salud laboral,* dirigido a intensificar la vigilancia sobre las condiciones materiales de trabajo en sectores y empresas que presentan una mayor incidencia de accidentes de trabajo y una mayor gravedad de los mismos.

Uno de los hechos más relevantes de este Plan es que la selección de sectores y empresas se realizará por vez primera mediante las técnicas de cruce masivo de datos procedentes de distintas fuentes de la Herramienta de Lucha contra el Fraude que se han venido utilizando, por ejemplo, para combatir el empleo irregular, los abusos en la contratación temporal y a tiempo parcial.

Asimismo, se realizarán actuaciones en los sectores de actividad que sean considerados prioritarios por las Comunidades Autónomas, y que así lo comuniquen al Director Territorial correspondiente.

Se buscará, junto a la intensificación de la actuación inspectora, una mayor eficacia y contundencia de la misma.

Para que la selección de sectores y empresas se ajuste mejor a los objetivos de dicho Plan, resulta imprescindible utilizar los datos provenientes de las bases de datos de accidentes de trabajo (DELTA), de tal manera que las inspecciones a realizar se adapten a la siniestralidad real de cada territorio.

Actuación 2.2. Campañas integrales

Se potenciarán actuaciones sobre todas las materias competencia de la ITSS (laboral, empleo, Seguridad Social, seguridad y salud) en sectores de actividad afectados por condiciones de trabajo más precarias, teniendo en cuenta las experiencias ya realizadas en el sector agrario y sobre camareras de piso.

Actuación 2.3. Campañas monográficas adaptadas a riesgos o materias cuya incidencia y gravedad adquiera una mayor relevancia en el trabajo o en sectores o actividades concretas

Paralelamente, se realizarán campañas monográficas dirigidas a vigilar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud. Con carácter ejemplificativo, pueden citarse las siguientes:

- Empresas que utilicen en mayor medida la modalidad de prestación laboral mediante teletrabajo, integrando esta línea de acción inspectora con la referida en la actuación nº 1.9.
- Sectores que empleen productos que contienen nanomateriales, lo que cada día es más frecuente en los procesos productivos (industria de la alimentación, la energía, la construcción, la medicina, la

ingeniería de materiales etc.) y que pueden causar efectos muy adversos para la salud de las personas trabajadoras implicadas en dichos procesos productivos.

- Actividades en las que sean más frecuentes los riesgos psicosociales.
- -Empresas que precisen una gestión de la edad en el trabajo, debido a la prolongación de la vida laboral de las plantillas, que requiere atender su adaptación a la evolución de las aptitudes psicofisiológicas.

Estas campañas se acompañarán de guías técnicas y una formación específica a los funcionarios y funcionarias actuantes.

Actuación 2.4. Aprobación de un Criterio Técnico sobre Riesgos Psicosociales

La Comisión Europea ha puesto de manifiesto en algunas de sus Comunicaciones que los riesgos psicosociales, y en particular el estrés laboral, suponen uno de los problemas de seguridad y salud en el trabajo más complejos y que están en progresivo aumento ya que más de la mitad de los trabajadores de la UE señalan que el estrés es habitual en su lugar de trabajo.

Por lo anterior, se hace necesario aprobar un Criterio Técnico para las actuaciones inspectoras en esta materia mediante el que, por una parte, se adapten los principios y criterios establecidos por el Comité de Altos Responsables de Inspecciones de Trabajo de la Unión Europea al marco legal vigente en España y las atribuciones y competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española, y por otra parte se contribuya al objetivo de lograr la homogeneidad en la aplicación de la normativa vigente sobre esta materia en todos los Estados Miembros de la Unión Europea.

Actuación 2.5. Nuevo modelo de investigación de enfermedades profesionales

Como resultado del Plan de Trabajo acordado por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dar cumplimiento del objetivo 2F de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, se aprobará un procedimiento armonizado para la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la investigación de enfermedades profesionales declaradas, que permita, no sólo la correcta identificación de sus causas y su origen, sino también el aprovechamiento epidemiológico de la información recogida durante la misma, con fines de planificación preventiva, en colaboración con dicho Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las autoridades sanitarias y laborales nacionales y autonómicas.

Actuación 2.6. Calificación de accidentes de trabajo

Con la participación de los interlocutores sociales y autoridades laborales de las comunidades autónomas, se estudiarán medidas para disminuir la calificación indebida de los accidentes de trabajo, especialmente cuando se notifican como leves en lugar de graves, en base al criterio exclusivamente médico del pronóstico de días de hospitalización, lo que da lugar a que dejen de investigarse muchos accidentes de trabajo que deberían calificarse como graves a partir de criterios basados, por ejemplo, en la gravedad intrínseca de la lesión o las causas del accidente. Sin perjuicio de ello, se procederá a la selección de accidentes de trabajo leves para asignar su investigación, utilizando el apoyo de la Herramienta de Lucha contra el Fraude.

Actuación 2.7. Mejora de la coordinación entre la Fiscalía General del Estado y el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se revisará la aplicación del Protocolo Marco suscrito entre Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fiscalía General del Estado con el fin de mejorar, en particular, la coordinación entre el OEITSS y la FGE.

Actuación 2.8. Garantizar la adecuada dotación de los recursos de las organizaciones preventivas de las empresas

Las organizaciones preventivas son una pieza clave para preservar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

Por ello, en coordinación con las autoridades laborales, se garantizará la adecuación de los recursos humanos y materiales de las organizaciones preventivas, vigilando en particular la relación entre el número de técnicos de prevención y el número de personas trabajadoras a los que se extiende su actividad.

Objetivo 3. Aflorar el trabajo no declarado y mejorar la protección de las personas que son objeto de trata con fines de explotación laboral

La vigilancia que realiza la ITSS para lograr que todas las personas trabajadoras estén debidamente encuadradas y dadas de alta en los distintos regímenes y sistemas especiales de Seguridad Social es, sin duda, una prioridad absoluta. Sin trabajo declarado, se sitúa a las personas en la mayor de las precariedades, pues carecen de un reconocimiento contractual de derechos y no gozan de la protección del Sistema de Seguridad Social.

El presente objetivo se vincula, por consiguiente, a las restantes prioridades contempladas en el eje nº 1 del presente Plan Estratégico: en primer lugar, la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social que se fundamenta en el debido encuadramiento de todas las personas trabajadoras; en segundo lugar, la garantía de un trabajo digno, seguro y saludable; y, por último, la igualdad y no discriminación, en particular por razón de género.

Actuación 3.1. Campañas contra el trabajo no declarado

Se intensificarán las campañas de inspección para luchar contra el trabajo no declarado y sin afiliación o alta en el Régimen de Seguridad Social, como herramienta estratégica para la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social. Se intensificará la actuación en sectores y zonas geográficas en los que haya mayor fraude.

Se mejorará la explotación de información y datos, a través de la inteligencia artificial, para planificar actuaciones de control del trabajo no declarado. Se incentivará este tipo de actuaciones de inspección, teniendo en cuenta la dureza y riesgos de dicha actividad.

Se reforzará la colaboración con Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, así como con cualquier Administración u organismo público que pueda facilitar información que permita una mayor eficacia en las actuaciones (Administraciones locales, Federación Española de Municipios y Provincias, policías locales y autonómicas etc.)

Actuación 3.2. Acciones sobre trata de seres humanos y trabajo forzoso

Se elaborará e impulsará un *Plan para la Erradicación del Trabajo Forzoso* por el Organismo Estatal ITSS, con participación de los interlocutores sociales.

Se colaborará con la *Relatoría Nacional contra la trata de seres humanos*, y se atenderán peticiones de información y colaboración de la Relatoría de la Unión Europea, Consejo de Europa, organizaciones internacionales y otros.

Se impulsará una Instrucción conjunta con la Fiscalía General del Estado sobre explotación laboral y la firma de un convenio de colaboración entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y el Organismo Estatal ITSS.

Se impartirán acciones formativas al personal inspector y subinspector sobre delitos de explotación laboral y trata de seres humanos, y se creará una red de expertos en estas materias dentro del Organismo Estatal ITSS.

Objetivo 4. Luchar contra el fraude transnacional

La libre circulación de personas trabajadoras en la Unión Europea y en el Espacio Económico Europeo, así como el incremento de los movimientos migratorios y los procesos de deslocalización, elevan los riesgos para los sistemas laborales y de Seguridad Social de los Estados. Por ello, la lucha contra el fraude transnacional se convierte en una prioridad para los organismos de vigilancia fiscal, laboral y de Seguridad Social, como es el caso del Organismo Estatal ITSS. Este objetivo se vincula al eje nº 4 del presente Plan, sobre cooperación internacional en la lucha contra el fraude transnacional.

Para pilotar desde el Organismo Estatal ITSS las siguientes actuaciones y las recogidas en el referido eje nº 4 se ha creado, en virtud de la Orden TES/967/2020, de 6 de octubre, la Unidad Especial de Coordinación sobre Lucha contra el Fraude en el Trabajo Transnacional, quedando pendiente dictar instrucciones operativas que complementen dicha Orden.

Además, resulta imprescindible abordar una serie de reformas normativas. En primer término, para adaptar el texto de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las tareas y actividades previstas en el Reglamento (UE) 2019/1149 de creación de la Autoridad Laboral Europea, incluyendo los acuerdos y convenios entre las autoridades de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los Estados Miembros previstos para las acciones de inspección concertadas y conjuntas.

Un segundo grupo de reformas deberían aprobarse para adecuar los tipos infractores en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social a la gravedad de determinados comportamientos fraudulentos, en particular en los desplazamientos transnacionales (empresas buzón o falsos desplazamientos) por parte de empresas y trabajadores autónomos y en materia de ejecución transnacional de las sanciones administrativas.

Finalmente, en colaboración con las comunidades autónomas, se promoverá la existencia de una base de datos central que recoja las comunicaciones de desplazamiento de personas trabajadoras a España en el marco de las prestaciones de servicios transnacionales, en línea con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre. Esta base de datos favorecerá que pueda en un futuro conectarse con las bases de datos de otros Estados, lo que facilitará el control del fraude en los desplazamientos.

Actuación 4.1. Empresas buzón

Se realizarán actuaciones no solo para atajar desplazamientos ficticios a otros países, evitando cumplir las obligaciones de Seguridad Social en España, sino también para colaborar con otros países de la UE que se vean afectados por desplazamientos ficticios a España. Así pues, se desarrollarán campañas de inspección para detectar empresas buzón radicadas en España y que operan en otros países de la UE, así como empresas buzón radicadas en otros países y que operan en España.

Actuación 4.2.Modificaciones en la aplicación Integra para mejorar la cooperación interinstitucional en las actuaciones en materia de fraude transnacional

Se introducirá la identificación de las inspecciones y actuaciones sobre trabajo transnacional y se autorizará la consulta y cooperación con otras Inspecciones de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, con la Tesorería General de la Seguridad Social y con el Ministerio Fiscal.



Actuación 4.3. Realización de campañas sobre fraude en el trabajo transnacional

Se priorizará la actuación sobre empresas y grupos de empresas dedicadas al transporte internacional y empresas y personas trabajadoras de la construcción, teniendo en cuenta que alrededor del 80 por ciento de la movilidad laboral intraeuropea se concentra en esos sectores.

Se impartirán acciones formativas al personal inspector sobre movilidad laboral europea designando un experto en cada unidad territorial y en la Dirección Especial.

Se organizará la información sobre movilidad laboral europea en el Portal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (INTRANET y EXTRANET)

Se suscribirán acuerdos con otros organismos públicos para coordinar las acciones sobre movilidad laboral (Tesorería General de Seguridad Social, Instituto Nacional de Seguridad Social, Servicio de Empleo Público Estatal, Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, Agencia Española de la Administración Tributaria)

Se impulsará la formalización de acuerdos para luchar contra el fraude transnacional con otras inspecciones laborales europeas y consolidar los existentes con Francia y Portugal.

Actuación 4.4. Aprobación de un criterio técnico sobre desplazamientos transnacionales

Una vez transpuesta la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, se deberá adaptar el Criterio Técnico sobre desplazamientos transnacionales desde un enfoque integral (laboral, Seguridad Social...).

EJE 1.2 La igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo

La igualdad forma parte del cuerpo de derechos fundamentales a las que nuestro ordenamiento constitucional otorga la máxima protección jurídica. La igualdad y no discriminación por razón de género o por cualquier otro motivo se incorpora al ámbito de las relaciones laborales, del empleo y de la Seguridad Social y, por consiguiente, constituye una de las misiones más relevantes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para acompañar a las actuaciones y hacerlas más eficaces, se propondrán modificaciones que afectan al Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que tendrán como objetivo la cobertura de lagunas en relación a los incumplimientos normativos en materia, por ejemplo, de procedimientos de prevención del acoso sexual y el acoso sexual por razón de sexo en el trabajo y del registro salarial con el fin de combatir la discriminación retributiva por razón de género.



Por otra parte, ha de abordarse el desarrollo reglamentario del artículo 46 bis dos de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para que pueda imponerse la sustitución de la sanción accesoria prevista en las infracciones muy graves por discriminación por razón de sexo, por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan.

Objetivo 5. Garantizar la Igualdad y no discriminación por razón de género

Actuación 5.1. Planificación de actuaciones inspectoras

Se intensificará la utilización de la Herramienta de Lucha contra el Fraude en la planificación de actuaciones, especialmente en materia de discriminación salarial, conciliación de la vida familiar, personal y laboral y discriminación en el acceso al empleo y en la promoción profesional, previa evaluación de las razones por las que las campañas realizadas hasta ahora pueden no haber tenido la eficacia pretendida.

Asimismo, se fomentará la firma de convenios de colaboración con otros órganos de la administración con información relevante en la materia que permita una mayor eficacia en la planificación de las actuaciones inspectoras, por ejemplo, con el Instituto Nacional de Ciberseguridad para detectar ofertas de empleo degradantes.

Actuación 5.2. Colaboración con las administraciones competentes en materia de igualdad

Se intensificará la colaboración, principalmente con el Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad, y también con los órganos competentes en materia de igualdad de género a través de las autoridades laborales correspondientes. Esta colaboración debe tener como objetivo el conocimiento mutuo y el aprovechamiento de los recursos de cada uno de los organismos, con la finalidad común de luchar contra cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral.

Actuación 5.3. Planificación de actuaciones con perspectiva de género

El objetivo es que, no solo las actuaciones de los programas de igualdad tengan este carácter, sino la mayor parte de la actuación inspectora. En este sentido se debe partir de la obligación marcada a los poderes públicos por el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos

Actuación 5.4. Formación y sensibilización del personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con funciones inspectoras

El diseño más eficaz de las campañas referidas en la actuación 5.1. debe ir acompañado de acciones de sensibilización y formación, que fomenten una mayor motivación e implicación de las personas que vayan a realizar las actuaciones.

Siendo prioritaria y debiendo incentivarse la realización de todo tipo de actuaciones, no solo aquellas específicas en materia de igualdad, bajo una perspectiva de género, según se indicó en el apartado anterior, se incidirá en la formación y sensibilización no solo a inspectores/as, sino también a subinspectores/as de ambas escalas.

Actuación 5.5. Discriminación múltiple

Se avanzará en las actuaciones destinadas a la igualdad por razón de género en colectivos especialmente vulnerables, prestando especial atención a los casos de discriminaciones múltiples. Especial atención requieren las mujeres inmigrantes en determinados sectores de actividad donde proliferan los trabajos más precarizados (hogar familiar, agricultura...), así como las mujeres con discapacidad.

Objetivo 6. Garantizar la Igualdad y no discriminación por otros motivos

Actuación 6.1. Lucha contra todos los motivos legales de discriminación

En la planificación de las actuaciones inspectoras se utilizará la Herramienta de Lucha contra el Fraude siempre que sea posible.

Se intensificará la colaboración con las Direcciones Generales para la Igualdad de Trato y la de Diversidad Étnico Racial y la de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI del Ministerio de Igualdad.

Actuación 6.2. Discriminación LGTBI

Se avanzará en las actuaciones en relación al colectivo LGTBI, en colaboración con la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI del Ministerio de Igualdad.

Actuación 6.3. Personas con discapacidad

Se reorientará la estrategia desarrollada hasta ahora, centrada casi exclusivamente en el control del cumplimiento de la reserva de empleo, incidiéndose en otros aspectos, tales como:

- Intensificar la colaboración con el SEPE y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas para la verificación de los expedientes sobre medidas alternativas a la cuota de trabajadores con discapacidad.
- Potenciar que las actuaciones inspectoras tengan como fin principal la contratación de personas con discapacidad.
- Diseño y planificación de campañas sobre centros especiales de empleo, que tengan por finalidad garantizar un trabajo digno de las personas con discapacidad.

Objetivo 7. Creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación

Actuación 7.1. Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación

De conformidad con el Acuerdo de Coalición de Gobierno, se creará, una Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación. La Oficina será el órgano encargado del impulso y coordinación de las actuaciones inspectoras en materia de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas, y en las de despido, en todo el territorio nacional y respecto de todos los colectivos especialmente vulnerables con especial atención a la discriminación por razón de sexo. Velará asimismo por que la perspectiva de género se tenga presente en todas las actuaciones inspectoras.

EJE 1.3 La sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y el control de ayudas públicas en materia de empleo

El Organismo Estatal ITSS tiene atribuido el ejercicio de las funciones que la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social le encomienda a la ITSS. Además, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 133 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la inspección en materia de Seguridad Social se ejercerá a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, entre cuyas funciones se incluye la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, en el ámbito del Sistema de Seguridad Social. Dicha competencia comprende, entre otras, las normas en materia de campo de aplicación, inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas del Sistema de la Seguridad Social; las normas sobre obtención y disfrute de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, incluidas las prestaciones por desempleo y la prestación por cese de actividad, así como de los sistemas de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, además de cualesquiera modalidades de sistemas complementarios voluntarios establecidos por convenio co-

lectivo; las normas sobre Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sobre otras formas de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, así como la inspección de la gestión y funcionamiento de las entidades y empresas que colaboran en la misma o en la gestión de otras prestaciones o ayudas de protección social.

Las actuaciones de la ITSS en materia de Seguridad Social están estrechamente vinculadas, de forma particular, a las que se desarrollan para vigilar el cumplimiento de las normas laborales y garantizar los derechos de las personas trabajadoras, falsos autónomos y falsos becarios, que ha sido tratada en el objetivo nº 1, la lucha contra el trabajo no declarado, es decir nula o indebidamente encuadrado en el Sistema de Seguridad Social (objetivo nº 3) y la lucha para reducir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que genera prestaciones económicas por contingencia profesional (objetivo nº 2). Pero también guarda conexión con el objetivo nº 4, pues el fraude transnacional afecta a los Sistemas de Seguridad Social, y con el objetivo nº 5, por ejemplo, cuando la discriminación salarial entre hombres y mujeres afecta a las carreras de cotización de estas últimas.

El Organismo Estatal ITSS abordará de forma decidida el reto de hacer frente a todas las formas de fraude al Sistema de Seguridad Social, persiguiendo, no sólo los efectos del fraude, sino también sus causas. Para ello, se utilizarán todos los medios, incluidas campañas extensivas, acompañadas, en su caso, de la extensión de actas, para lo que utilizará todos los datos a los que acceda a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, así como los que le facilite la Tesorería General de Seguridad Social, el Instituto Nacional de Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, la Gerencia Informática de Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal.

En esta tarea resulta prioritaria la coordinación institucional con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, para la lucha contra el fraude fiscal y aduanero, por un lado, y para la lucha contra el fraude en la cotización y recaudación de las cuotas de Seguridad Social por otro, considerándose elementos nucleares de la colaboración a desarrollar entre ambos organismos la definición de áreas comunes de riesgo y planes de actuación, el establecimiento de procedimientos de actuaciones coordinadas y conjuntas, y la agilización del acceso a la información necesaria para la gestión e inspección tributaria y de la Seguridad Social.

Por otra parte, la lucha contra el fraude en materia de Seguridad Social precisa de modificaciones en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para actualizarla, cubrir las lagunas en materia de tipificación de actos u omisiones infractoras y ajustar el importe de las sanciones a la gravedad de ciertos comportamientos.

Desde el punto de vista procedimental, además de lo indicado en la actuación 22.3, se debe estudiar el modo de simplificar los requisitos de las actas de liquidación e infracción en materia de Seguridad Social en determinados supuestos (diferencias de tipos, derivación de responsabilidad subsidiaria etc.) y vincular automática y simultáneamente el alta de oficio y el acta de infracción y liquidación de cuotas.

Finalmente, resulta conveniente solicitar que se habilite el acceso del Organismo Estatal ITSS al registro del Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones, de la Intervención General de la Administración del Estado, donde, en principio, constan todas las subvenciones concedidas a las empresas y entidades. Su finalidad es que, en el supuesto regulado en el artículo 13, apartados 2.e) y 4, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones frente a la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes), la comisión de ciertas infracciones determine la perdida de las subvenciones, a propuesta de la ITSS.

Objetivo 8. Luchar contra el fraude a la Seguridad Social y la cotización indebida de salarios

Actuación 8.1. Cotización indebida de salarios

Esta actuación es totalmente prioritaria y se coordinará con la recogida en la actuación 1.1., sobre incumplimientos salariales. Se reforzará el control de las empresas que cotizan a Seguridad Social por salario inferior al debido, por abonar retribuciones por debajo de lo establecido en las tablas salariales de los convenios colectivos de aplicación a la empresa, por diferencias entre las cantidades realmente abonadas y las incluidas en la base de cotización, así como por retribuciones ocultas. Este tipo de actuaciones debe coordinarse, o preferentemente realizarse en equipo, con la actuación en materia laboral dirigida a velar porque se abone el salario debido a las personas trabajadoras y obtendrá apoyo de la Herramienta de Lucha contra el Fraude.

Se continuará verificando la correcta aplicación de los epígrafes de accidentes de trabajo, incluyéndose en las campañas a las empresas de trabajo temporal para controlar la adecuación del epígrafe aplicado a la actividad en la empresa usuaria.

Se intensificará el control, entre otras, de la correcta cotización de las retribuciones en especie (vehículos, telefonía, descuentos y otros beneficios), las horas de formación obligatoria y retribuciones complementarias o variables.

Actuación 8.2. Derivación de responsabilidad

Se realizarán campañas masivas en materia de derivación de responsabilidad en aplicación del artículo 168 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, en particular imputando como responsables subsidiarios a propietarios de las obras y servicios contratados con empresas deudoras y ampliando las investigaciones sobre nuevos negocios del mismo empresario.

En la realización de estas actuaciones debe buscarse una mayor sinergia con la Tesorería General de Seguridad Social, de forma que la ITSS atienda las demandas de aquella en materia de administradores e intensifique más sus actuaciones sobre contratistas de obra o servicio de la propia actividad, así como en supuestos de sucesión y grupos de empresas.

Actuación 8.3. Empresas ficticias

Se debe continuar actuando en los casos en que existan indicios de empresas ficticias, con una metodología apropiada y mejorando los recursos de apoyo y la formación del personal actuante.

Actuación 8.4. Falsas cooperativas de trabajo asociado

Se continuarán priorizando las actuaciones sobre falsas cooperativas de trabajo asociado y su indebido encuadramiento en Seguridad Social.

Actuación 8.5. Convenios colectivos

Con el apoyo de la Herramienta de Lucha contra el Fraude se realizarán actuaciones planificadas en el caso de convenios colectivos vigentes, actuaciones orientadas a la vigilancia de las normas de Derecho necesario, y por tanto indisponibles, en materia de Seguridad Social.

Objetivo 9. Luchar contra el fraude en el disfrute de prestaciones públicas de Seguridad Social, incluido el fraude en la utilización de los expedientes de suspensión y reducción de jornada

Actuación 9.1. Control de los expedientes de suspensión y reducción de jornada

Se incrementarán las inspecciones ex post para controlar los fraudes en los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada. Se trata de una tarea que supondrá un considerable esfuerzo en medios inspectores en la etapa de la emergencia sanitaria por la COVID-19 debido al gran número de expedientes, lo que afecta tanto a la Dirección Especial (expedientes de ámbito superior al autonómico) como a las Inspecciones Provinciales.

Las actuaciones inspectoras tendrán por objeto también el control del fraude en relación con la exoneración indebida de cuotas de la Seguridad Social.

Estas actuaciones se desarrollarán, igualmente, con carácter general en el caso de procedimientos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Se elaborarán guías para realizar estas actuaciones de control, abordando también la simultaneidad de las situaciones de suspensión y el trabajo a distancia o teletrabajo, y se impartirá más formación a los actuantes.

Objetivo 10. Luchar contra el fraude en las ayudas públicas en materia de empleo y de formación para el empleo

Actuación 10.1. Ayudas a la formación para el empleo

Se verificará la formación programada por las empresas que han sido financiadas por el SEPE a través de las bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social que aquellas se aplican, con el objeto de verificar el correcto cumplimiento de la normativa en materia de formación profesional para el empleo, lo que comprende la verificación de la impartición de los cursos, incluso los accesos telemáticos en el caso de la formación a distancia.

Se automatizarán los procesos de comprobación con herramientas informáticas y de expedición múltiple de actas de liquidación, lo que precisará apoyo técnico y recursos adecuados.

Se facilitará el acceso de las personas actuantes a la base de datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Actuación 10.2. Ayudas al empleo propias de las Comunidades Autónomas

De acuerdo con la Comunidad Autónoma afectada se realizarán controles para verificar el cumplimiento de los requisitos y obligaciones que deben cumplir los perceptores de dichas ayudas.

Objetivo 11. Ejercer las competencias en materia de inspección de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Actuación 11.1. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Se reforzará la función de control de las normas sobre Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en particular en relación con las infracciones graves sobre gastos de administración, reservas obligatorias, así como la falta de remisión dentro de plazo al organismo competente del balance anual, memoria y cuenta de resultados, y presupuesto de ingresos y gastos debidamente aprobados y confeccionados, así como en relación con las infracciones muy graves por llevar a cabo operaciones distintas a aquellas a las que deben limitar su actividad, no aplicar el patrimonio estrictamente al fin social de la entidad, o afectar los excedentes anuales a fines distintos de los reglamentos. Todo ello sin perjuicio de las funciones que corresponden a la Intervención de la Seguridad Social, con la que se mantendrá la adecuada coordinación institucional, que permita la mayor eficacia en las actuaciones de ambos órganos administrativos.

A los fines previstos en el párrafo anterior, se llevará a cabo la correspondiente planificación anual de actuaciones inspectoras, en coordinación con la Dirección General de Ordenación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

EJE 1.4 Actuaciones en materia de salud pública en los centros de trabajo durante la pandemia de la COVID-19

Objetivo 12. Controlar, en régimen de habilitación legal, las normas para la prevención del contagio de la COVID-19

Actuación 12.1. COVID-19

Atendiendo a la situación actual, las actuaciones inspectoras incluirán la verificación de las condiciones de protección frente a la COVID-19, para las cuales ha sido habilitada la ITSS, en virtud del artículo 31.4 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, modificado por la disposición adicional duodécima del Real Decreto-ley 26/2020, de 7 de julio, de medidas de reactivación económica para hacer frente al impacto del COVID-19 en los ámbitos de transportes y vivienda, durante la vigencia de dicha habilitación.

EJE 2 Reforzar las capacidades de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social



Reforzar el papel de la ITSS como garantía institucional de los derechos laborales y sociales es el objetivo básico que informa la totalidad de este Plan Estratégico, documento básico para la planificación de la actividad de este organismo administrativo durante los próximos tres años.

La referida orientación se justifica por los cambios en el marco social en que actualmente se desarrolla la relación laboral, y ha cobrado una inusitada importancia como consecuencia de la epidemia de la COVID-19 y del panorama que abre en cuanto a la recuperación social y económica del país una vez salgamos de ella. La garantía del llamado trabajo de calidad o decente, en las múltiples facetas que este concepto engloba o que de él se derivan, es el objetivo nuclear al que se supeditan los demás, y viene a dar cumplimiento, además de a una necesidad histórica, a uno de los compromisos centrales del Gobierno de España.

Las líneas prioritarias de actuación que fija el Plan desarrollan esta idea y se desgranan en un número importante de objetivos específicos agrupados en el primer eje de actuación del Plan. Ahora bien, para que dichas metas puedan alcanzarse, es imprescindible revisar el alcance de la actuación inspectora en los principales puntos críticos de las relaciones laborales, aquellos en los que, como ocurre con los contratos temporales, los salarios o los despidos colectivos, se define el equilibrio relativo de poder entre las partes de la relación laboral y en los que, paradójicamente, las capacidades de actuación de la Inspección resultan con frecuencia limitadas o insuficientes.

Por ello, es de todo punto preciso formular otro abanico de objetivos, que se agrupan en el presente Eje nº 2 y que buscan reforzar las capacidades de actuación de la ITSS. Se contemplan aquí distintas modificaciones que afectan fundamentalmente a las normas jurídicas reguladoras de la Inspección y de las infracciones y sanciones en el orden social, así como, en menor medida, de la jurisdicción social. Su objetivo, en coherencia con la orientación descrita más arriba, no es otro que garantizar mejor el ejercicio de los derechos laborales y reducir la precariedad en las condiciones de trabajo.

Por otra parte, y como ya se ha mencionado, la culminación y cumplimiento de estos objetivos están estructuralmente ligados a los desarrollos organizativos que se analizan en el Eje 3, orientado al fortalecimiento y modernización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y a la dotación de recursos materiales y humanos adecuados y suficientes para hacer frente a los nuevos retos que surgen de los objetivos definidos en los dos primeros ejes. Lo que se trata de modelar con el horizonte temporal del 2023 es una ITSS más garantista de los derechos laborales y sociales, con nuevas capacidades de actuación definidas en este nuevo marco y, para ello, modernizada y reforzada con los medios materiales y humanos que resulten necesarios.

Objetivo 13. Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como garante de la prevención de conflictos entre las empresas y las personas trabajadoras

La ITSS realiza de forma frecuente una valiosa labor de prevención de conflictos mediante la colaboración y asistencia a las partes de las relaciones laborales, posibilitando la adopción de acuerdos que permiten evitar la vía judicial o un agravamiento de la controversia. Se trata de una labor consolidada y bien apreciada por las empresas, las personas trabajadoras y las organizaciones sindicales.

Actuación 13.1. Potenciar las funciones de asistencia técnica, conciliación, mediación y arbitraje

En muchas ocasiones, los conflictos que caracterizan a las relaciones laborales no pueden solucionarse con la adopción de las medidas inspectoras habituales, debiendo las partes encauzar su solución a través de los órganos jurisdiccionales o adoptar nuevas medidas de presión, lo cual resulta especialmente gravoso para las mismas. No son pocos los conflictos, tanto individuales como colectivos, en los que las empresas y las personas trabajadoras precisan y demandan la asistencia de la ITSS para componer sus diferencias, y en los que la labor inspectora resulta singularmente eficaz y tuitiva.

Por este motivo, sin perjuicio de las funciones atribuidas a otros órganos constituidos para la búsqueda de soluciones no jurisdiccionales a los conflictos laborales, se estudiarán instrumentos para reforzar las funciones de asistencia técnica, conciliación, mediación y arbitraje atribuidas a la ITSS en los apartados 2 y 3 del artículo 12 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de con el fin de prevenir y evitar situaciones de conflicto, cuando lo solicite cualquiera de las partes.

Objetivo 14. Reforzar el papel del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de la jornada de trabajo

Actuación 14.1. Modificaciones normativas para reforzar la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de la jornada de trabajo

Se propondrá la correspondiente modificación normativa con objeto de ampliar el contenido del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las causas motivadoras de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de la jornada de trabajo.

Es preciso volver a dotar a las personas trabajadoras de un sistema de protección frente a las medidas que implican la extinción, la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción que, en ausencia del mecanismo de autorización administrativa, solo puede realizar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante informe a la autoridad laboral y, en su caso, la jurisdicción social en los supuestos de impugnación.

Por otra parte, resulta conveniente una modificación normativa para que la jurisdicción mercantil solicite el correspondiente informe directamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Objetivo 15. Reforzar el papel de la inspección de trabajo y seguridad social en la contratación temporal

Actuación 15.1. Estrategia de actuación ante la contratación temporal fraudulenta

La temporalidad del empleo en España es demasiado elevada (tasa del 26,1 %, al final de 2019) si la comparamos con los países de la Unión Europea (14,2%) Dicha brecha tampoco se justifica por el peso de actividades estacionales en nuestro país. La tasa de temporalidad desciende cuando lo hace el empleo. Así, en el 2012, en plena crisis económica, era del 22,8%. Debe realizarse una evaluación crítica sobre el importante esfuerzo que ha realizado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los últimos años, ya que no ha conseguido corregir el abuso y fraude generalizado en la contratación temporal.

Ha de cambiar la estrategia desarrollada y proseguir desarrollando campañas en esta materia, tal como se indicó antes en la actuación 1.3, ya que se constata un alto grado de transgresión de la normativa sobre contratación temporal, si tomamos en cuenta que las infracciones más los contratos transforma-

dos en indefinidos por la actuación inspectora representan aproximadamente el 50% de los contratos investigados.

No obstante, se estima que también debería abordarse una reforma en profundidad del marco regulador de los contratos de duración determinada y temporales para afrontar de raíz las razones profundas sobre las que se asienta la excesiva temporalidad de nuestro mercado de trabajo. En este sentido, resulta imprescindible modificar el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para garantizar el carácter disuasorio de las medidas sancionadoras y reforzar la proporcionalidad de estas.

Objetivo 16. Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de salarios

Actuación 16.1. Estrategia para potenciar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante el incumplimiento en la obligación de abono del salario debido

El salario constituye el elemento más esencial de la relación laboral y los incumplimientos empresariales sobre el mismo una de las más graves vulneraciones contractuales y ataque a los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Los impagos, totales o parciales, así como los retrasos en el pago de salarios, no solo afectan directamente a la persona trabajadora, sino que también redundan en su bienestar familiar y social.

La protección del salario no puede concebirse sin la función desempeñada por la ITSS, al ser este el servicio público encargado de velar por el cumplimiento de la normativa del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes. Es decir, el elemento más esencial de la relación laboral, y una de las principales preocupaciones de las personas trabajadoras, no puede ser ajeno a la actuación de garantía y protección brindada por la ITSS. Y por el mismo motivo, las conductas empresariales contrarias al derecho de las personas trabajadoras no pueden ser ajenas al reproche sancionador de la Inspección.

La función social de la Inspección debe tender no solo al reproche administrativo sino también a la reposición de los trabajadores y las trabajadoras en sus derechos. Por este motivo, con la publicación de la Instrucción 2/2019 sobre actuación de la Inspección en materia de impago de salarios, y la paralela creación de una campaña específica en enero de 2019 sobre esta materia, se pretendió no solo que estas actuaciones respondiesen a actuaciones rogadas, sino también planificadas, potenciando la actuación de la ITSS tendente a la recuperación de salarios por parte de las personas trabajadoras. Los salarios recuperados por la ITSS en 2019 fueron 20.942.072,21 euros, de los cuales 4.496.924,82 respondían a estimación de perjuicios económicos y 16.442.898,26 a cumplimiento de requerimientos, lo que demuestra que la experiencia ha sido muy positiva.

Durante la vigencia del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021, 2022 y 2023, tal como se indicó antes en la actuación 1.1., se priorizarán las actuaciones en esta materia.

Se promoverá la colaboración con la Administración Tributaria, con objeto de cruzar la información tributaria, laboral y de Seguridad Social.

Se desarrollará una aplicación informática que permita detectar los incumplimientos salariales a partir de las tablas salariales de los convenios colectivos sectoriales para facilitar una respuesta inspectora mucho más ágil. Dicha aplicación dará información, así mismo, de otros derechos y condiciones de trabajo, además de las de naturaleza retributiva, que sean útiles para realizar actuaciones inspectoras en otras materias.

Se elaborará una guía técnica que incluya métodos apropiados para investigar la existencia de pagos de cantidades ocultas, no documentados y excluidos de las bases de cotización a la Seguridad Social, y se realizarán acciones formativas en materia de contabilidad y técnicas de investigación de salarios ocultos.

Para armonizar los criterios en la actuación inspectora se aprobará un criterio técnico en esta materia.

Se propondrá la modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden social, para clarificar los supuestos en que los incumplimientos en materia salarial requieren ser sancionados con una infracción grave o muy grave.

Finalmente, se estima muy conveniente que se obligara jurídicamente a que el pago de la mayor parte de los salarios se hiciera siempre por transferencia bancaria.



Objetivo 17. Reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo más lesivas para las personas trabajadoras

Actuación 17.1. Propuesta de modificación normativa que establezca el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la jurisdicción social en los procedimientos judiciales en materia de modificación de la cuantía salarial

La reducción del salario impacta de forma grave y lesiva sobre las condiciones de trabajo. La posición de las personas afectadas por esta medida es particularmente débil, especialmente cuando aquella tiene carácter individual o no puede intervenir un sindicato, por no existir en la empresa.

Por ese motivo, además de las medidas de asistencia técnica, conciliación y mediación (actuación 13.1), 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 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.

Objetivo 18. Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante los comportamientos infractores de la normativa en materia de tiempo de trabajo

Actuación 18.1. Estrategia para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda luchar contra los incumplimientos en materia de jornada y descansos, así como contra las horas extraordinarias no declaradas ni pagadas

El tiempo de trabajo (jornada, descanso, horas extras etc) es, junto al salario, las dos condiciones de trabajo que originan mayor precariedad y conflictos en la relación laboral, incidiendo de forma directa sobre la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras. Asimismo, el impago o no declaración de las horas de trabajo que exceden de los límites legales o convencionales supone un detrimento notable en los ingresos por cuotas sociales, lo que perjudica la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social.

Las actuaciones en materia de tiempo de trabajo, así como cotización debida a la Seguridad Social, son prioritarias (respectivamente, actuaciones 1.2 y 8.1), proponiéndose las siguientes medidas para reforzar la capacidad de intervención de la ITSS:

- Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para garantizar el carácter disuasorio de las medidas sancionadoras y reforzar la proporcionalidad de las mismas.
- Además, en los casos de contratos a tiempo parcial irregulares, en consideración a la vulneración de derechos laborales que supone, añadida al importante fraude a la Seguridad Social que supone cotizar por menos horas que las debidas, se aproximará su tratamiento sancionador al de los supuestos de falta de alta en Seguridad Social.
- Se apoyará a las personas actuantes en el tratamiento de los datos obtenidos a partir de cualquier modalidad de registros de jornada, por ejemplo, facilitándose herramientas que permitan la lectura y tratamiento de los datos extraídos de dichos registros o de los tacógrafos digitales (vehículos de transporte), o personal que colabore en dichas tareas de extracción y explotación de datos.

Objetivo 19. Reforzar las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de convenios colectivos

Actuación 19.1. Inaplicaciones de convenios colectivos

Resulta necesario que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social intervenga en los supuestos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. El previsible incremento del recurso a esta fórmula legal requiere una vigilancia especial que tenga como objetivo proteger a las personas trabajadoras frente a incumplimientos formales (negociación) y de fondo (limites normativos). En el primer caso, no siempre estos procesos se negocian con interlocutores (sindicatos o representación unitaria del personal) con capacidad y medios para defender realmente sus intereses, cuando se realizan mediante comisiones constituidas al amparo del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Y, por otra parte, el acuerdo que se alcance, en ausencia de la intervención mediadora o arbitral prevista, puede contener estipulaciones ilegales.

En estos casos, debe habilitarse una intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social conforme a unas competencias reforzadas, apoyándose para la detección de estas situaciones en la Herramienta de Lucha contra el Fraude y en las autoridades laborales, que reciben la comunicación prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Actuación 19.2. Modificación de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para incluir la función de emitir informe sobre el control de la legalidad de los convenios colectivos



Esta función que, en determinadas comunidades autónomas, realiza la ITSS, constituye un importante apoyo a la autoridad laboral para garantizar la legalidad de los convenios colectivos, depurándose aquellos preceptos que vulnere la normativa laboral básica.

Se propondrá la inclusión en la Ley Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, entre las competencias de esta, la realización de esta función, a requerimiento de las autoridades laborales.

Objetivo 20. Reforzar el Cuerpo de Subinspectores Laborales

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021, 2022 y 2023 pretende garantizar unas condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables y avanzar en la idea de recuperar derechos laborales, en el contexto de la pandemia de la COVID-19 y de la necesaria recuperación posterior a la misma, en la que sin duda será necesaria una mayor protección de las personas trabajadoras a la hora de ejercer los derechos laborales formalmente reconocidos.

Partiendo de esta base, se propondrá la ampliación de las competencias del Cuerpo de Subinspectores Laborales en materias vinculadas habitualmente a las que tienen conferidas, en aras de una mayor calidad de las actuaciones inspectoras que redunde en un mejor y más eficaz control de eventuales situaciones de incumplimiento.

Actuación 20.1. Ampliación de las competencias del Cuerpo de Subinspectores Laborales

En el caso de la Escala de Empleo y Seguridad Social se propondrá la ampliación de sus competencias en las siguientes materias:

- Tiempo de trabajo, vinculado a competencias que ya ejercen en materia de Seguridad Social.
- Salario, dado que es una prioridad clara el reforzar la intervención de la Inspección frente a incumplimientos que causan uno de los mayores perjuicios a las personas trabajadoras. La vinculación de esta competencia a las que ya ejerce el personal de esta escala se evidencia por el control de que las retribuciones coticen debidamente a Seguridad Social.

Igualmente, se propondrá la ampliación de las competencias de la Escala de Seguridad y Salud Laboral, en relación con la siguiente materia:

- Gestión de la prevención, ya que su deslinde con las competencias actuales (normativa de prevención de riesgos laborales en aspectos que afecten directamente a las condiciones materiales de trabajo) genera a muchos problemas prácticos, además de la duplicidad que supone la intervención en paralelo de personal perteneciente al Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

En la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuya competencia asumen en exclusiva los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social, se podrá disponer, bajo su dirección técnica, la participación del personal subinspector de la Escala de Seguridad y Salud Laboral. Ello, sin perjuicio de la colaboración pericial y asesoramiento técnico que pueda facilitar el personal técnico en prevención de riesgos laborales perteneciente a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas o, en su caso, de la Administración General del Estado.

La ampliación de competencias del personal de ambas escalas debe ir acompañado de acciones formativas específica que respalden los nuevos cometidos previstos en este Plan Estratégico.

Objetivo 21. Revisión de toda la normativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Actuación 21.1. Modificación de la Ley Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para adaptarla a las actuaciones en un entorno digital

Se introducirá en la Ley Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aquellas modificaciones que sean necesarias para actualizar su contenido a la realidad de los entornos digitales, en los que debe involucrarse para desarrollar las actuaciones inspectoras.

Se procederá a cubrir necesidades o vacíos de regulación, en particular en relación con las nuevas formas de trabajo y el uso de las tecnologías, así como aumentando las facultades para el control del teletrabajo, especialmente para el acceso a la información de las bases de datos de las empresas.

Además, se habilitará el ejercicio de las comprobaciones, con plena seguridad jurídica, utilizando medios no presenciales, por ejemplo, la videoconferencia.

Actuación 21.2. Revisión del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden Social

Transcurridos 20 años desde la aprobación de dicho texto legal, ha de afrontarse la revisión general de la misma para actualizar o eliminar aquellos tipos que pueden haber quedado desfasados, introducir los cambios necesarios para que las conductas tipificadas se adecuen a los fraudes que se dan en la actualidad, así como reforzar un tratamiento disuasorio de determinados comportamientos infractores, especialmente los señalados en los objetivos anteriores del presente eje nº 2 (salario, tiempo de trabajo, contratación temporal) u otros que se considere necesario para reducir el fraude laboral y a la Seguridad Social.

Actuación 21.3. Nuevo Reglamento general sobre actuaciones y procedimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Debe modificarse sustancialmente el procedimiento de actuación de la ITSS con los siguientes objetivos:

- Adaptación de los procedimientos a la realidad telemática del trabajo del actuante, aun manteniendo el carácter preferente de las visitas y comprobaciones presenciales. Asimismo, sería necesario revisar las competencias y las formas de ejercerlas, sobre todo como consecuencia de la regulación legal del teletrabajo y de las actuaciones en el empleo doméstico.
- Ante la necesidad de actuar cada vez más frecuentemente sobre empresas de ámbito superior a la provincia, debe hacerse una revisión de los procedimientos de actuación y coordinación en estos casos, potenciando la figura del Director Territorial y de la Dirección Especial, así como la atribución o habilitación competencial de los actuantes en un ámbito superior a la provincia.
- Establecer un procedimiento sancionador abreviado, para aquellos supuestos en los que las acciones comprobatorias se realicen mediante actuaciones administrativas automatizadas en el marco de campañas extensivas, de acuerdo con el artículo 40.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.



EJE 3 Fortalecer y modernizar el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para mejorar la calidad en la prestación del servicio a los ciudadanos

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en cuanto servicio público encargado de la vigilancia y control de las normas del orden social, es un instrumento fundamental para garantizar los derechos laborales y la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social. Y lo es aún más, si cabe, en un contexto económico y social que, debido a la irrupción de la pandemia global, exige y requiere mejorar las capacidades de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los dos primeros ejes del presente Plan Estratégico se orientan a dicha finalidad y contemplan un amplio abanico de medidas, tanto operativas como normativas, que transitan en dicho sentido.

Ahora bien, estas actuaciones no serán realmente eficaces si no se avanza con firmeza en el fortalecimiento y modernización de la ITSS, adoptando medidas organizativas que permitan su implementación. La experiencia de anteriores instrumentos de planificación en este Organismo Estatal resulta concluyente y exige prestar una atención especial a estrategias organizativas que permitan combinar la perspectiva del servicio público con la capacitación y desarrollo del activo más valioso de la Inspección de Trabajo, que es sin duda el capital humano.

El presente Eje nº 3 abunda en esta materia, y lo hace distinguiendo dos aspectos diferentes, pero estrechamente unidos: el fortalecimiento de la estructura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la mejora de la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía. Es fundamental, en primer lugar, incrementar en los términos que permitan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado que se mantengan en vigor durante la vigencia del Plan, los recursos humanos e incorporar nuevos perfiles profesionales, técnicos e informáticos, que permitan una actuación inspectora más eficaz y más profunda. Y es importante, igualmente, que este incremento progresivo se produzca en el marco de un reforzamiento de la estructura central y territorial del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante la aprobación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo.

Esta estrategia organizativa, en la que adquiere una importancia especial la Escuela de la ITSS, persigue el objetivo al que se ha hecho referencia, y que no es otro que la mejora de la calidad del servicio público a través de una acción más eficaz e incisiva por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La mejora de la planificación, el desarrollo de herramientas cada vez más eficientes en materia de inteligencia artificial, la importancia del trabajo en equipo o la culminación de la Administración electrónica son sólo alguno de los aspectos del proceso que encuentran adecuado desarrollo en el presente apartado.

Teniendo en cuenta el contenido de la Disposición Adicional Trigésimo Cuarta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, en la que se establece que *"Cualquier nueva actuación que propongan los departamentos ministeriales no podrá suponer aumento neto de los gastos de personal"*, las acciones y medidas que contiene el Plan Estratégico no supondrán incremento en las dotaciones ni en las retribuciones u otros costes de personal al servicio de la Administración durante el ejercicio 2021.

EJE 3.1 Plan de recursos humanos y fortalecimiento de la organización del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Objetivo 22. Incrementar los recursos humanos e incorporar nuevos perfiles funcionales, administrativos, técnicos e informáticos

Actuación 22.1. Ofertas Públicas de empleo

Por los Órganos de dirección y gobierno del OEITSS se llevará a cabo la planificación de recursos humanos y el dimensionamiento necesario de las plantillas, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Las ratios de personal de inspección activa-población laboral afiliada a la Seguridad Social.

- Las necesidades derivadas de las funciones atribuidas a la ITSS, teniendo en cuenta los parámetros de la actividad inspectora de los años anteriores (denuncias, actuaciones, infracciones detectadas, expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social).
- Objetivos estratégicos establecidos en este Plan para los años 2021, 2022, 2023.
- La nueva estructura administrativa establecida en las Relaciones de Puestos de Trabajo, tanto las referidas al ámbito central como territorial, acorde con el nuevo modelo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se define en este Plan Estratégico.
- La evolución y las causas de la disminución de efectivos de los últimos años.
- La tasa de reposición.

Atendiendo a todo ello, se propondrá que en las Ofertas anuales de Empleo Público para los años 2021-2022-2023 se consideren las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como servicios esenciales, de tal manera que se recojan unas tasas de reposición suficientes para garantizar el reforzamiento de los servicios en línea con lo previsto en este Plan Estratégico.

Actuación 22.2. Reforma del modelo de acceso

Se estudiará la introducción de cambios en el modelo de acceso con el fin de optimizar los procesos de selección para garantizar la cualificación de las personas que acceden a los cuerpos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se promoverán acciones de difusión sobre los Cuerpos y escalas de la ITSS, dirigidas a personas que cursan el último año de grado y cualquier otra acción que favorezca el incremento del número de opositores. Se mantendrá el sistema de ayudas a los mismos.

Actuación 22.3. Promoción interna

Se potenciará la promoción interna como forma de acceso al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

Actuación 22.4. Incorporación de personal sin competencias de inspección para realizar tareas técnicas y administrativas

En los últimos años se ha reducido el número de efectivos de los grupos técnicos y administrativos (-22% de 2013 a 2019), produciéndose un desequilibrio respecto del personal inspector. El objetivo es alcanzar de manera progresiva que se acerque a 1 la ratio de personal de estructura respecto del personal inspector en las unidades que desarrollan la inspección activa.

Se intensificará la formación y cualificación funcional e informática del personal técnico y administrativo que no realiza tareas de inspección para poder desarrollar tareas de soporte imprescindibles para el funcionamiento del Organismo y la ejecución directa de sus competencias propias, como el procedimiento sancionador, o que condicionan su misión, como la planificación, análisis y preparación de actuaciones, seguimiento de resultados y control de gestión, entre otras. La cualificación incluirá el uso de nuevas tecnologías y herramientas necesarias para la gestión de la información, cruces de datos, volcado de archivos etc., así como para reforzar los equipos de inspección. Así mismo, se les impartirá formación básica sobre la misión de la Inspección, para que puedan conocer mejor el contexto de su trabajo e informar de forma adecuada a los administradores y usuarios.



Se propondrá al Ministerio de Política Territorial y Función Pública que la incorporación de nuevos efectivos lo sea preferentemente personal cualificado, y se formará el existente, para apoyar en el acceso y tratamiento de datos en otros organismos públicos y las actuaciones inspectoras que tengan especial complejidad (cruces de datos, acceso a ordenadores...)

Objetivo 23. Reforzar la estructura

Actuación 23.1. Fortalecer y consolidar la estructura central del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se potenciará la estructura y se incrementarán, en los términos previstos en la normativa presupuestaria, sus medios humanos, de acuerdo con necesidades objetivas y en función de los perfiles profesionales requeridos y la carga de trabajo y de gestión administrativa que debe asumir cada una de las áreas orgánicas del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En este sentido, se elaborará un plan para dotar al Organismo de medios y programas informáticos apropiados para el desarrollo de las complejas tareas y actuaciones que se propone acometer, y se procederá a la creación de una estructura informática y de telefonía propias, integrada por personal funcionario informático, fundamentalmente de los grupos A1 y A2, como base de una Oficina Técnica de Proyectos Informáticos.

Igualmente, se elaborará un plan de eficiencia en la gestión de inmuebles mediante la rentabilización y optimización de los espacios, sustituyendo el alquiler por edificios en propiedad y mejorando las condiciones de edificios antiguos en todo el territorio nacional. Con dicha finalidad, se procederá a la creación de una Oficina de Supervisión de Proyectos, para lo que se solicitará a la CECIR la creación de un puesto de arquitecto/a funcionario/a y se solicitará al Ministerio de Política Territorial y Función Pública que en la convocatoria de la próxima Oferta de Empleo Público se prevea una plaza de esta categoría para su destino en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Actuación 23.2. Desarrollar la estructura territorial del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se diseñará la estructura y organización territorial del OEITSS adaptándola a mandatos de la Ley 23/2015, de 21 de julio, y de los artículos 31, 32 y 33 de los Estatutos del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La estructura contemplará las nuevas áreas funcionales que deben garantizar la especialización real en la actividad y la eficacia en la actuación, como las nuevas unidades de relaciones laborales e igualdad, y las relacionadas con la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude, tanto en materia de Seguridad Social, como de lucha contra el empleo no declarado. Igualmente permitirá la ejecución de las líneas de trabajo que se definan por las unidades y oficinas integradas en la estructura central.

La nueva estructura, dimensionada y escalonada según CCAA y provincias, contemplará también, junto a los ya existentes jefes de equipo, los nuevos puestos de trabajo que desarrollan la función de coordinación de los distintos equipos de inspectores y subinspectores conforme a las previsiones del artículo 33 de los Estatutos del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobados por el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril.

Actuación 23.3. Presentación para la aprobación por la CECIR de una nueva Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Estatal que potencie y fortalezca la labor inspectora y responda a las necesidades de la nueva estructura

La elaboración de una nueva Relación de Puestos de Trabajo debe dar satisfacción a diversas necesidades del Sistema de ITSS que se derivan de:

- La constitución y puesta en funcionamiento del organismo autónomo, que ha supuesto la asunción de funciones y servicios que con anterioridad se desarrollaban y prestaban desde la estructura del Ministerio de Trabajo: servicio de prevención de riesgos laborales, gestión de inmuebles, gestión presupuestaria, etc.
- El desarrollo de previsiones normativas pendientes de ejecución, como la asunción de mayores competencias por parte las Direcciones Territoriales o la potenciación del trabajo en equipo.

- El cumplimiento de compromisos asumidos por el Gobierno (Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación) o en el ámbito internacional (Unidad Especial de Coordinación sobre Lucha contra el Fraude en el Trabajo Transnacional).
- La imprescindible modernización del Organismo Estatal, que exige la creación de una Unidad de Planificación y Programación de actuaciones inspectoras, así como la incorporación nuevos perfiles técnicos e informáticos sin competencias inspectoras, en correspondencia con el objetivo estratégico de potenciar el uso de las nuevas tecnologías y las herramientas más avanzadas de inteligencia artificial en la detección de los fraudes e incumplimiento de la normativa laboral,
- La adecuación de las retribuciones de los Cuerpos de Inspección al incremento de competencias materiales que se les han asignado y las que se derivarán del nuevo modelo de ITSS que se desarrolla en este Plan Estratégico.

Objetivo 24. Mejorar la financiación autónoma del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Actuación 24.1. Búsqueda de vías de financiación propia del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El artículo 35 del Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regula las fuentes de recursos del mismo.

Además de las asignaciones que anualmente se establezcan con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, se tratará de incrementar los ingresos que puede obtener el Organismo, en especial aquellos que puedan preverse en convenios, encomiendas de gestión u otros instrumentos jurídicos, acordados con la Administración de la Seguridad Social, con las Administraciones de las Comunidades Autónomas o con otros órganos, vinculados a la consecución de los objetivos establecidos en los correspondientes planes y programas de actuación inspectora o dirigidos a facilitar la realización de la actividad inspectora y al perfeccionamiento y especialización de los efectivos de la Inspección.

Objetivo 25. Mejorar los conocimientos y habilidades de las personas que trabajan en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, potenciando a la Escuela de la Inspección como instrumento de formación interna y como centro de estudios en materia socio-laboral

Uno de elementos clave para asegurar el éxito de este Plan Estratégico es invertir en los recursos humanos del Organismo Estatal de la ITSS, y particularmente, invertir en formación. Para ello, el instrumento de que se dispone es la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Actuación 25.1. Modernizar y mejorar los procesos de selección del personal inspector y subinspector, adaptándolos a las exigencias de calidad y eficiencia en el desarrollo de sus funciones

Se consolidará la Escuela como sede de los procesos de selección y formación inicial de Inspectores/as y Subinspectores/as en sus distintas escalas, conjuntamente y en coordinación con la Subdirección General de Asistencia Técnica del Organismo, que es la responsable de la gestión de los procesos selectivos.

Se realizará un estudio y revisión de los objetivos y extensión de las distintas fases de los procesos de selección (oposición, cursos selectivo y prácticas) para el acceso a todos los Cuerpos y Escalas, en consonancia con las mejoras que se implantan en el conjunto de la Función Pública.

Actuación 25.2. Avanzar en la calidad de la formación y en su extensión a todas las personas que integran el Organismo, a través de todos los medios presenciales o a distancia existentes

La formación permanente debe buscar la mejora constante y su adaptación al contexto socio-económico y tecnológico, así como la motivación, las habilidades el trabajo en equipo y una mayor concienciación y sentimiento de pertenencia de las personas que trabajan en el Organismo. En particular, la transición digital de toda la economía supone un reto para la ITSS. Las empresas inspeccionadas se encuentran cada vez más inmersas en un entorno digital, por lo que se ha de hacer un esfuerzo de formación y habilitación en el conocimiento y uso de programas, aplicaciones y reglas informáticas mediante las cuales verificar los documentos necesarios para realizar las comprobaciones. Se trata de que todo el que quiera y deba recibir formación pueda acceder a ella y que la misma sea útil.

Se intensificará la formación a distancia utilizando las últimas tecnologías, pero sin abandonar la formación presencial, que sigue siendo fundamental para permitir la interacción, transmisión e intercambio de conocimientos y experiencias del modo más ágil y eficaz.

Se realizará formación descentralizada al ámbito territorial, con el fin de ampliar el número de acciones formativas y participantes.

Otra prioridad será extender e institucionalizar la formación a personas empleadas en el sector público con funciones conexas (Seguridad Social, Policía, AEAT, Poder Judicial, técnicos de las CCAA...), mediante la formalización de los correspondientes convenios de colaboración.

Actuación 25.3. Potenciar la Escuela de Inspección como un centro de referencia para la investigación, reflexión y debate en materia socio-laboral a nivel tanto nacional como internacional

Se abrirá la Escuela para impartir formación a todos aquellos profesionales vinculados al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (jornadas, seminarios etc.), participando en el desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.



Se incentivará la publicación por el personal del Organismo de artículos o estudios sobre temas de interés.

Se crearán foros temáticos internos para el personal inspector, como entorno de comunicación, preguntas y respuestas, para compartir experiencias sobre asuntos planteados en las actuaciones.

Se ofrecerá a las universidades e instituciones públicas la realización de cursos postgrado conjuntos.

Se extenderá la presencia internacional de la Escuela, creando o estrechando vínculos con escuelas de inspección de trabajo de países de nuestro entorno y de Latinoamérica, bilateralmente o con la OIT u otros organismos, tales como la Escuela de la administración Pública o la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Actuación 25.4. Dotación de medios técnicos y otros elementos trasversales

Se adecuarán las infraestructuras y medios técnicos, especialmente informáticos, a las necesidades derivadas del incremento sustancial de las acciones formativas y de estudio que se proyectan.

Se invertirá en la formación y/o acreditación de los formadores.

Actuación 25.5. Perspectiva de género

Se introducirá la perspectiva de género en todos los cursos, además de continuar realizando las acciones formativas específicas.

Actuación 25.6. Adecuar el Real Decreto 1223/2009, de 17 de julio, por el que se crea la Escuela de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y el Plan anual de formación, a la configuración del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se modificará la normativa de aplicación a la Escuela, así como las Instrucciones en materia de formación.

Objetivo 26. Asegurar la plena participación de las Comunidades Autónomas en el marco establecido por la Ley Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Estatuto del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Una de las novedades que supuso la creación del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social fue la incorporación de las Comunidades Autónomas a la dirección del mismo, a través del Consejo Rector. El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021, 2022 y 2023 se propone consolidar un funcionamiento del Consejo Rector más ágil y participativo, para que las Comunidades Autónomas sean, junto a la Administración General del Estado, cada vez más protagonistas de la vida de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Actuación 26.1. Renovación de los convenios entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas

En la renovación de los convenios con las comunidades autónomas se reforzará el papel más activo de las partes en orden a adecuar la planificación a las nuevas demandas y necesidades.

Se incluirán en los convenios otros aspectos que potencien la ejecución de la planificación, por ejemplo, en materia de registro de desplazamientos de personas trabajadoras en el marco de servicios transnacionales, colaboración de la ITSS en el control de legalidad de los convenios colectivos que compete a las autoridades laborales, inspección de las ayudas públicas de empleo directas de las comunidades autónomas, o en cualquier otra materia de interés para ambas partes.

Los convenios se abrirán más a la posibilidad de reforzar líneas de cooperación tales como la formación del personal, el apoyo logístico, la coordinación informática y las aportaciones económicas, tal como se refiere en la actuación 25.1.

Actuación 26.2. Mecanismos específicos de cooperación con las dos CCAA con competencias transferidas

Además de lo indicado en la actuación anterior, en el caso de las comunidades autónomas de Cataluña y País Vasco, a las que se traspasó el ejercicio de la función inspectora y los servicios de la ITSS que contribuyen al adecuado cumplimiento de las normas en el orden social dentro de sus competencias, se mantendrán y se prestará todo el apoyo a los mecanismos de cooperación bilateral establecidos con las dos Administraciones en los acuerdos bilaterales de transferencias. En particular, se garantizará la efectividad del principio de ingreso y convocatoria únicos en los Cuerpos Nacionales de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de Subinspectores Laborales, mediante procesos selectivos unitarios de carácter estatal.

Además, con base en el principio ordenador de concepción única e integral del Sistema de la ITSS y del principio de unidad de función y actuación, se potenciará el Sistema para garantizar el uso y acceso a los medios electrónicos aplicados a los procesos de trabajo en las mismas condiciones para todos los actuantes del Sistema, de conformidad con lo previsto en los Acuerdos sobre el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la Generalitat de Cataluña y a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Objetivo 27. Asegurar la participación de las organizaciones empresariales y sindicales

Actuación 27.1. Prestar todo el apoyo técnico y material que sea preciso al Consejo General del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que pueda desarrollar su misión

El Consejo General es el órgano de participación institucional de las Administraciones Públicas y de los interlocutores sociales en los asuntos relativos al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Entre sus importantes funciones, recogidas en el artículo 11 del Real Decreto 192/2018, de 6 de abril,

destaca la de informar sobre los Planes y programas generales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como de las medidas y estrategias necesarias para su ejecución, así como conocer, formular propuestas y recomendaciones sobre las prioridades de actuación y las campañas de inspección de ámbito general.

EJE3.2 Mejorar la calidad del servicio público de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Objetivo 28. Establecer nuevos procedimientos de auditoría y evaluación interna del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Actuación 28.1. Aprobación de procedimientos de auditoría y evaluación de la calidad y eficacia del funcionamiento

El Organismo Estatal ITSS se compromete a aprobar un sistema de auditoría y evaluación que asegure la mejora continua de sus procedimientos y la calidad y eficacia en su respuesta a las demandas de la ciudadanía que le compete atender.

Se elaborarán y cumplimentarán indicadores de eficiencia y eficacia para medir la calidad del funcionamiento del servicio público de ITSS, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Objetivo 29. Organizar y desarrollar la actividad de una manera más eficiente

Actuación 29.1. Fomentar el trabajo en equipo

Se ha de generalizar paulatinamente, como medida estratégica, el trabajo en equipo, que tiene indudables ventajas en términos de interacción, transmisión de conocimientos y de prevención frente a la exposición del actuante a situaciones de estrés y riesgo.

Se realizarán en algunas inspecciones provinciales experiencias piloto de creación de equipos de trabajo bajo un nuevo enfoque que integre e implique a varios actuantes de los distintos Cuerpos y Escalas en la ejecución de los objetivos de campaña programados. Los equipos deberán poder recibir apoyo técnico informático o incorporar personas con perfil informático.

En conexión con ello, el papel de las jefaturas de equipo debe reforzarse, asumiendo un papel realmente coordinador de las actuaciones de sus integrantes, que pueden ser Subinspectores/as y, en el caso de equipos especializados, también Inspectores/as.

Actuación 29.2. Sistema de productividad

Se actualizará el sistema de productividad para adecuarlo a los objetivos establecidos en este Plan Estratégico. En todo caso, el sistema de productividad tendrá en cuenta la ampliación de competencias establecidas en este Plan y la orientación de la actividad inspectora a la consecución de los objetivos de eficacia y calidad, para lo que se establecerán los correspondientes indicadores.

Objetivo 30. Mejorar la planificación de las actuaciones inspectoras, utilizando las herramientas más avanzadas de inteligencia artificial

Actuación 30.1. Campañas extensivas

Se estudiarán reformas legales para poder recurrir a campañas extensivas que incluyan la emisión automatizada de actas, utilizando la Herramienta de Lucha contra el Fraude. Las campañas extensivas pueden eje-

cutarse en cualquier materia, no solo Seguridad Social (por ejemplo, en materia de fraude a la contratación temporal por incumplimiento de requisitos de duración o encadenamiento de contratos; desplazamientos de trabajadores en el marco de la prestación transnacional de servicios, etc.).

Actuación 30.2. Mejora del modelo de planificación

Se coordinará la planificación de carácter general con origen de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, con la planificación territorial, de acuerdo a lo que se establezca en las comisiones territoriales de las comunidades autónomas, debiendo esta última tener un espacio propio a la hora de realizar planificaciones adecuadas a las realidades locales.

Se crearán unidades de planificación a nivel tanto central como territorial.

Actuación 30.3. Una estrategia más activa para reducir los comportamientos de incumplimiento y fraude

Siguiendo los modernos métodos contra el fraude, entre los que se incluye la economía del comportamiento y el uso de tecnologías del big-data, la Inspección debe orientar las campañas para que incidan de forma más eficaz en la erradicación de ciertos incumplimientos normativos (fraude en la contratación temporal, a tiempo parcial, horas extraordinarias, etc.), combinando su labor de información y asistencia técnica, en la forma que se indica en la actuación 33.5, con una mayor contundencia en la exigencia sistemática de responsabilidades mediante la extensión de actas de infracción, sin perjuicio de la autonomía técnica del actuante.



Objetivo 31. Completar la Administración Electrónica interna y externa, la administración electrónica sancionadora y la notificación electrónica

Actuación 31.1. Desarrollo de la aplicación NOTIFICA y comunicación de ficheros entre usuarios externos e internos

Con objeto de ordenar las actuaciones y procedimientos, de acuerdo con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procederá a la plena integración de la herramienta de gestión con el sistema de notificación electrónica de la AGE (Notific@) para hacer las notificaciones de forma electrónica y acabar con las notificaciones en papel.

Se creará una plataforma de intercambio de ficheros de gran tamaño entre usuarios internos y externos, ofreciendo una solución a los tradicionales problemas de saturación de los buzones de correo, y se procederá a la integración de aquélla con la herramienta de gestión, impulsando así la entrega de documentación en formato electrónico, con el objetivo de evitar las comparecencias presenciales que no sean necesarias en la investigación.

Actuación 31.2. Simplificación de la presentación de denuncias

Actualmente, existen varios cauces para presentar denuncias (presencial en el registro físico, postal y electrónica), además del Buzón de la ITSS.

Estas vías se unificarán en un único sistema de remisión electrónica, por cualquiera de los sistemas habilitados (DNI electrónico, CL@ve), manteniendo las vías tradicionales de comunicación para aquellas personas que no tienen posibilidades de utilizar medios electrónicos o no estén obligadas a ello, y manteniendo además el Buzón de la ITSS al que se refiere la actuación 32.4.

Actuación 31.3. Tramitación electrónica del procedimiento sancionador

Se desarrollará una aplicación que permitirá a la ITSS y a las autoridades laborales que lo deseen impulsar y tramitar el procedimiento sancionador en el mismo entorno informático (dentro de INTEGRA). Con ello se agilizará la tramitación de los procedimientos, se ahorrarán cargas administrativas y se dispondrá de mejor información, tanto estadística como individualizada, sobre los procedimientos sancionadores derivados de las actuaciones inspectoras.

Objetivo 32. Adecuar las infraestructuras, medios materiales, los sistemas, redes, aplicaciones y equipamientos informáticos, así como fortalecer la Herramienta de Lucha contra el Fraude

Actuación 32.1. Sistema INTEGRA

La reforma del Sistema INTEGRA debe adaptarse a otros cambios organizativos que se prevé realizar, especialmente en el sistema de planificación. El actual sistema exige una carga administrativa excesiva, que incluso ha ido aumentando desde la implantación del mismo, lo que se traduce en restar tiempo al trabajo de investigación cada vez más complejo que desarrolla el personal inspector, por lo que resulta imprescindible una mayor automatización de los procesos y tareas que integran la tramitación de los expedientes.

Por otra parte, a través del mismo sistema deben ponerse a disposición del personal funcionario actuante todos los recursos o fuentes de datos obrantes en las Administraciones Públicas que sean de utilidad para una actuación inspectora más rápida y eficaz.

Actuación 32.2. Herramienta de Lucha contra el Fraude

La Herramienta de Lucha contra el Fraude es una unidad del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, mediante la utilización de técnicas de análisis y la gestión masiva de datos que ya obren en poder de las administraciones públicas, permite una mejor y más eficaz planificación y ejecución de la actividad inspectora.

Por este motivo, se incrementarán los recursos dirigidos a adecuarla a su importante misión, adoptando las siguientes medidas:

- **Ampliación de las bases de datos a las que se accede:** se precisa poder acceder a una mayor diversidad de fuentes de datos, que permitan su cruce y tratamiento con objeto de incrementar la eficacia de las campañas de inspección.
- La Herramienta de Lucha contra el Fraude exige, para su buen funcionamiento, el **reforzamiento de los convenios anuales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la Tesorería General de la Seguridad Social,** dotándolos de mayor impacto económico y de prácticas de colaboración más eficaces.
- Asimismo, se promoverá la firma de un **convenio con la Gerencia Informática de la Seguridad Social** con el fin de establecer mecanismos de cooperación y apoyo técnico de las tecnologías de la información en ejecución de las campañas y actuaciones inspectoras que lo requerían.

- **Campañas extensivas:** se reorientará el modelo de campañas extensivas mediante la remisión de cartas informativas a las empresas como una herramienta dirigida a facilitar un cambio en los comportamientos de incumplimiento y una nueva forma de relacionarse con la ciudadanía. Las campañas extensivas deben incorporar mecanismos sistemáticos de exigencia de responsabilidades mediante la extensión de actas de infracción en caso de que la empresa no modifique su comportamiento. Se mejorará la integración entre la Herramienta de Lucha contra el Fraude y los procesos de notificación a las empresas.
- **Apoyo al personal inspector en la realización de las visitas,** facilitando datos cada vez más precisos de los centros de trabajo (ubicación física, tamaño y horario de apertura, etc.), mediante información cruzada del catastro, Agencia Tributaria y redes sociales.
- **Fomento de la colaboración directa del personal inspector con la Herramienta de Lucha contra el Fraude:** se informará y formará al conjunto del personal inspector sobre las posibilidades que ofrece dicha Herramienta. Se establecerá la posibilidad de que se pueda solicitar la asistencia de la Herramienta para proponer líneas de investigación muy depuradas.

Actuación 32.3. Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se introducirán técnicas de inteligencia artificial para tratar toda la información recibida en el Buzón y hacerla útil para la planificación de la actividad inspectora.

Actuación 32.4. Apoyo al teletrabajo

Se proveerá a todo el personal que esté autorizado para teletrabajar del equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones, de conformidad con el artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público, introducido por el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas.

También se proveerá al personal que desarrolla actividad inspectora mediante visitas a las empresas y centros de Trabajo, de los equipos informáticos necesarios para realizar con eficacia las mismas.

Se habilitarán las licencias necesarias para el uso de aplicaciones que permitan realizar videoconferencias en condiciones de seguridad, tanto para la comunicación interna como para la comunicación con terceros (comparecencia de empresas y trabajadores por vía telemática, etc.)

Objetivo 33. Mejorar la comunicación que visibilice la actividad del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la sociedad y entre los operadores del mercado de trabajo

Es fundamental desarrollar una estrategia de comunicación con el fin de que las campañas y actuaciones de la ITSS no sólo persigan aflorar situaciones de incumplimiento sino también una mayor concienciación de la ciudadanía en el cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social; de esta manera se conseguirá hacer pedagogía y generar un mayor grado de reproche social hacia las personas incumplidoras.

En el mismo sentido, es fundamental resaltar y difundir la trascendencia de la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con fines de prevención general de ilícitos.

Actuación 33.1. Portal público de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Mejorar la información ofrecida en la web de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de aumentar la transparencia, la visibilidad y la credibilidad de la Inspección de Trabajo en la sociedad, fomentando la conexión con otras redes de información de asuntos sociales, como la Red Nacional de Servicios de Información Juvenil y Oficinas de Juventud del Instituto de la Juventud, que potencien el conocimiento de los jóvenes en relación con la Inspección de Trabajo en general y, en particular, en materia de seguridad laboral.

Se traducirá a otros idiomas que se consideren prioritarios.



Actuación 33.2. Potenciar la presencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las redes sociales

Aumentar la presencia en redes sociales, de manera que las actividades de la Inspección de Trabajo se difundan a un mayor número de personas y se refuerce su presencia en la sociedad, a través de mensajes informativos cortos y material audiovisual.

Actuación 33.3. Crear una Newsletter.

De elaboración periódica y difusión a un público objetivo definido previamente por su mayor interés en las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: organizaciones empresariales y sindicales, graduados sociales, organizaciones de trabajadores autónomos y de cooperativas, etc...

Actuación 33.4. Realizar Webinars o sesiones informativas virtuales

A través de la Escuela de Inspección se organizarán sesiones informativas impartidas por expertos, y dirigidas a empresas, organizaciones sindicales y otros profesionales en áreas relacionadas con las relaciones laborales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Estas sesiones permitirán un mejor conocimiento de la legislación social y favorecerán su cumplimiento.

Actuación 33.5. Difusión pública de campañas de inspección que puedan disuadir de comportamientos fraudulentos a los que se dirigen las mismas a fin de favorecer un mejor cumplimiento de la legislación social

Objetivo 34. Implantación de la Carta de Servicios del Organismo Estatal ITSS

Actuación 34.1. Elaboración e implantación de la Carta de Servicios

En el marco de los objetivos incluidos en la prioridad relativa a la mejora de la calidad del servicio público de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se elaborará e implantará la Carta de Servicios del conjunto del Organismo Estatal ITSS, de conformidad al Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el

marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado. La Carta de Servicios informará a la sociedad sobre los servicios que tiene encomendados el Organismo, los derechos que les asisten en relación con aquellos y los compromisos de calidad en su prestación.

Objetivo 35. Completar la adaptación a la normativa sobre protección de datos y reforzar el compromiso con la transparencia

Actuación 35.1. Protección de datos

Se promoverá la implantación y cumplimiento de todas las medidas de seguridad asociadas a los tratamientos de datos que se realizan en el organismo, analizando los procedimientos de cesión de datos de otros organismos (Registro Civil, policía, SEPE, Registro Mercantil, TGSS) y los numerosos intercambios de información y documentación.

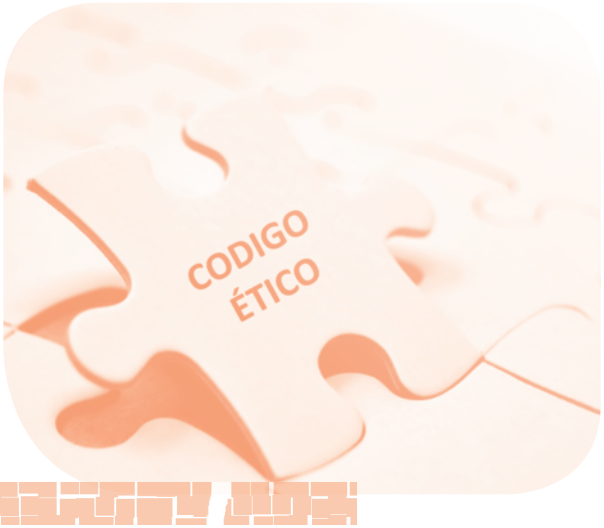
Actuación 35.2. Transparencia

La transparencia es esencial para preservar la credibilidad y la confianza en la Institución. El Organismo Estatal ITSS está plenamente comprometido en el cumplimiento de las obligaciones que le afectan de acuerdo con Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. A tal fin, promoverá la publicidad activa de toda aquella información pública cuyo conocimiento sea relevante para los administrados. y garantizará el derecho de acceso a la información pública en los supuestos legalmente previstos.

Objetivo 36. Aprobación de un código ético del personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Actuación 36.1. Elaboración del código ético del personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Conforme a las obligaciones establecidas en el convenio 81 de la OIT, en los artículos 9 y 10 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, se elaborará un código ético del personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.





EJE 4

Actividad Internacional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para los años 2021-2023: promover el trabajo decente y reforzar la cooperación internacional en la lucha contra el fraude

Este cuarto eje de actuación alude a un aspecto, en parte novedoso, del funcionamiento de la Inspección que goza, no obstante, de una importancia creciente. Nos referimos a la proyección internacional de la actividad desarrollada por el Organismo Estatal, que ha adquirido una dimensión inédita con la reciente creación de la Autoridad Laboral Europea, un verdadero salto cualitativo desde el punto de vista de la trasnacionalidad de la función inspectora. Con todo, el alcance internacional de la actividad de la Inspección no se agota en el seno de la Unión Europea y de su Derecho, y será conveniente profundizar en cuanto a las relaciones con la Organización Internacional del Trabajo, pero también con algunos países fronterizos de la UE (Francia, Portugal) o que aportan un contingente importante de mano de obra al mercado de trabajo español (como Marruecos o Rumanía). Por otra parte, se plantea como un objetivo estratégico para el próximo trienio ampliar la cooperación con los sistemas inspectores de los Estados latinoamericanos en razón de los lazos culturales e históricos que nos unen con estas naciones.

Es obvio que vivimos en un mundo cada vez más globalizado e interconectado. Las empresas y los trabajadores se mueven libremente por la Unión Europea y la movilidad de trabajadores dentro del mercado interior no ha dejado de crecer en los últimos años. Además, no sólo hay movilidad de trabajadores entre países europeos, sino que la inmigración desde otras zonas geográficas es un fenómeno también creciente que no hará sino incrementarse en los próximos años. Por otra parte, la cada vez mayor presencia del trabajo en la red y de las prestaciones de servicios contratadas a través de plataformas electrónicas favorece que un trabajador, desde cualquier lugar del mundo, pueda prestar servicios de muy diverso tipo en España. Finalmente, no podemos desconocer que nuestros productos compiten con los fabricados en cualquier país y que, en muchas ocasiones, incorporan en sus cadenas de producción materias primas y componentes procedentes de cualquier parte del mundo. Cuando esto ocurre, no sólo los productos compiten; también lo hacen los mercados de trabajo. Eso quiere decir que no podemos, ni por razones éticas ni económicas, ser indiferentes a las condiciones de trabajo existentes en los lugares en los que se producen los bienes y servicios que utilizamos o que consumimos en España.

Todos estos aspectos (movilidad laboral, inmigración, trabajo en la red, plataformas digitales, cadenas globales de suministro) plantean grandes desafíos para los sistemas de inspección: por un lado, porque aumentan los casos de fraude laboral transnacional, de dumping social, de trabajo forzoso o de trata de seres humanos con fines de explotación laboral; por otro lado, porque es mucho más complicado combatir el fraude internacional desde estructuras nacionales. A la hora de afrontar estos desafíos, la respuesta de nuestro país ha de basarse en el refuerzo de la cooperación internacional y el fortalecimiento de nuestros compromisos internacionales.

Por lo demás, hay que añadir que, hoy en día y por las razones expuestas, la agenda nacional y la agenda internacional son una misma cosa. Ambas están entrelazadas e interconectadas. El mismo compromiso firme que el Gobierno mantiene en la lucha contra la precariedad laboral, ha de guiar también la actividad internacional del Organismo Estatal ITSS, donde la promoción del trabajo decente, Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, ha de ser el punto de referencia.

En este contexto, la actividad internacional de la ITSS para el período 2021-2023 perseguirá los siguientes objetivos generales:

- Promover el trabajo decente, garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores y combatir la precariedad asociada a situaciones laborales internacionales.
- Fortalecer la cooperación internacional, creando un clima de competencia leal y reforzando la confianza de otros países en nuestro Sistema de ITSS.
- Mejorar el posicionamiento del sistema español de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el mundo.

Partiendo del contexto descrito, y teniendo presente los objetivos enunciados, la actividad internacional de la ITSS para los próximos tres años se desplegará principalmente en los siguientes objetivos:

Objetivo 37. Unión Europea

La agenda europea de la ITSS estará muy marcada en los próximos meses por la puesta en funcionamiento de la Autoridad Laboral Europea. Esta nueva agencia coordinará actuaciones de las inspecciones de trabajo nacionales y generará un mayor conocimiento, una actividad más planificada y una mayor efectividad en la lucha contra el fraude asociado a la movilidad laboral. La ITSS apoyará decididamente el proceso de puesta en funcionamiento de la Autoridad Laboral Europea, en el convencimiento de que ello supone una indudable oportunidad para mejorar el posicionamiento de la Inspección española dentro de la UE, mostrándonos como un socio activo y fiable en la lucha contra el fraude internacional.

Ahora bien, el refuerzo de la efectividad en la lucha contra el fraude internacional no sólo pasa por la Autoridad Laboral Europea, sino que requiere el incremento de la actividad interna de la ITSS en esta materia y el desarrollo de toda una serie de líneas de actuación para mejorar la efectividad de la Inspección en este ámbito, que se exponen en el objetivo nº 4 del presente Plan.

Por lo demás, la agenda europea de la ITSS no se agota en la lucha contra el fraude, sino que debe completarse con dos aspectos esenciales:

- La Comisión Europea lanzará en enero de 2021 un Plan de Acción para la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Dicho Plan tendrá una importancia capital, en la medida en que establecerá un marco para el desarrollo de la Europa Social en los próximos años. Es el momento de que la Unión Europea reconozca la importancia de los sistemas nacionales de inspección, como garantía de cumplimiento del Pilar Europeo de Derechos Sociales en los Estados miembros. La ITSS apoyará firmemente esta formulación.
- La ITSS participa en el Comité de Altos Responsables de Inspección de Trabajo de la UE (SLIC, por sus siglas en inglés), dirigido a mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de la Unión Europea. El SLIC ha venido perdiendo relevancia desde la crisis económica de 2008, en la medida en que Europa ha dado prioridad a la lucha contra el fraude. La seguridad y salud en el trabajo debe recuperar el papel fundamental que le corresponde en el mundo del trabajo.

En este contexto, se desarrollarán las siguientes líneas de actuación:

Actuación 37.1. Se impulsará el reconocimiento de la importancia de los sistemas de inspección nacionales en el futuro Plan de Acción para la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales

Actuación 37.2. Se pondrá en funcionamiento el Oficial de Enlace de la ITSS en la Autoridad Laboral Europea

Actuación 37.3. Se reforzará la participación de España en el SLIC, así como el aprovechamiento por los integrantes de los cuerpos de inspectores y subinspectores del conocimiento que se genera en dicho Comité

Objetivo 38. Cooperación internacional reforzada

Junto con la relación institucional y la cooperación que se mantiene en ámbitos multilaterales, debe existir una cooperación bilateral reforzada con aquellos países con los que existe un mayor flujo de empresas y trabajadores.

Como siempre, la protección de los derechos de los trabajadores ha de ser el objetivo prioritario que guíe la actividad de la ITSS en este ámbito. Junto a lo anterior, una mayor confianza en el sistema de Inspección español debe propiciar también un clima de competencia leal del que beneficien también las empresas españolas que operan en otros países.

Actuación 38.1. Cooperación con Portugal, Francia, Rumanía y Marruecos

En el caso de Portugal y Francia, donde hay un mayor flujo de empresas que se desplazan con sus trabajadores, se impulsarán las siguientes actuaciones:

- Mejora de la cooperación bilateral en la investigación de accidentes de trabajo de trabajadores desplazados.
- Mejora del intercambio de información sobre empresas y trabajadores desplazados.
- Mejora de los procedimientos de detección y de actuación inspectora respecto de empresas buzón.
- Reforzamiento de los procedimientos de ejecución de sanciones entre estos países.
- Intercambio de datos que sean útiles en las Inspecciones de las partes.

En el caso de Rumanía, las necesidades son de un doble tipo: por un lado, de lucha contra el fraude; por otro lado, de mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores rumanos en España, teniendo en cuenta que la rumana es la colectividad inmigrante que cuenta con un mayor número de trabajadores en nuestro país. A tal efecto, se suscribirá un nuevo MOU con las autoridades rumanas, que se dirigirá al desarrollo de dos líneas de actuación:

- Por un lado, reforzar la cooperación bilateral en la lucha contra las empresas buzón.
- Por otro lado, mejorar la protección de los trabajadores rumanos en España. A tal efecto, se desarrollará un plan de protección de los trabajadores inmigrantes en España, que tendrá como experiencia piloto a la comunidad rumana en España.

En el caso de Marruecos, al igual que en el de Rumanía, el reforzamiento de la cooperación debería dirigirse a un doble objetivo: el fortalecimiento de la relación institucional bilateral, que ha sido prácticamente inexistente hasta la fecha; y, como en el caso de Rumanía, una mejora de la protección de los derechos laborales de los trabajadores marroquíes en España, en la medida en que la marroquí es comunidad inmigrante no perteneciente a la UE más numerosa de España.

Objetivo 39. Organización Internacional del Trabajo

Actuación 39.1. Organización Internacional del Trabajo

La OIT es el único organismo internacional dedicado específicamente al mundo del trabajo; es, además 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 claro que la OIT debe tener un protagonismo destacado en la agenda internacional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el período 2021-2023 la relación de la ITSS con la OIT se orientará a los siguientes objetivos:

- Reforzar los compromisos internacionales del Gobierno, y en particular del Ministerio de Trabajo y Economía Social..
- Convertir el sistema de ITSS español en un referente a nivel mundial en el ámbito de las inspecciones de trabajo.
- Cooperar en la consecución del ODS 8, sobre trabajo decente, en el ámbito internacional.

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

- Se dará cumplimiento al Protocolo de Trabajo Forzoso de la OIT, que España ratificó en 2017. A tal efecto, se diseñará e implementará un Plan de Acción Nacional para la erradicación del trabajo forzoso, en colaboración con la Fiscalía General del Estado, los Ministerios de Interior y Justicia y los demás departamentos involucrados en la materia (actuación 3.2 del presente Plan).
- Se establecerá un sistema de control para los buques de pesca, similar al ya implantado en la marina mercante. Ello permitirá la ratificación del convenio 188 de la OIT, sobre trabajo en la pesca.
- Se desarrollará una campaña de inspección para mejorar las condiciones laborales y eliminar situaciones de precariedad en el ámbito del trabajo doméstico, en línea con los objetivos perseguidos por el convenio 189 de la OIT.
- Se acompañará la ratificación del convenio 190 de la OIT mediante la planificación de actuaciones para erradicar el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.
- Una vez que España suscriba la iniciativa EPIC (Coalición Internacional para la Igualdad Salarial), dirigida a reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, la ITSS contribuirá a su ejecución mediante la adopción de medidas para combatir la discriminación salarial, actuación que ya se viene realizando pero que se va a intensificar (actuación 5.1 del presente Plan).
- Se reforzará la relación con el departamento de OIT responsable de Inspección de Trabajo (LAB/ADMIN). A tal efecto, la agenda internacional de la ITSS en América Latina se ejecutará en coordinación con dicho departamento. Igualmente, se colaborará con OIT en la celebración de la I Conferencia Internacional sobre Inspección de Trabajo, que tendrá lugar en 2022.



Objetivo 40. Ampliar la cooperación con países latinoamericanos

El relanzamiento de nuestra relación con América Latina constituye una apuesta estratégica de la agenda internacional de la ITSS para los años 2021-2023.

Los objetivos de esta apuesta estratégica serán:

- Fortalecer los sistemas de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la región.
- Cooperar para la implementación de la Agenda 2030, y en particular del trabajo decente, en un área geográfica prioritaria para la política exterior española.
- Mejorar el posicionamiento de nuestro sistema de inspección, aproximando las legislaciones de los países iberoamericanos, de modo que el modelo de inspección generalista que rige en España resulte fortalecido en el contexto internacional.

Para la consecución de los objetivos descritos, se desarrollarán las siguientes líneas de actuación:

Actuación 40.1. Se fortalecerá la red de contactos con las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social de América Latina. A tal fin, se organizará una serie de talleres o seminarios sobre temas de interés para las Inspecciones de la región

Actuación 40.2. Se potenciará el programa de cooperación que el MITES desarrolla con AECID, favoreciendo que funcionarios y funcionarias de la ITSS ofrezcan asistencia técnica a las Inspecciones de Trabajo para la mejora de sus modelos institucionales o de sus legislaciones nacionales

Actuación 40.3. En colaboración con la Organización Internacional de Trabajo, se convertirá a la Escuela de la ITSS en un centro de referencia para la formación de personal inspector de Latinoamérica, abriendo la posibilidad de realizar actividades formativas para funcionarios y funcionarias de las inspecciones de la región





IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2021, 2022 Y 2023

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 del Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Dirección del Organismo Estatal ITSS elevará, en el primer trimestre de cada año, el informe anual del ejercicio anterior, a la Comisión Permanente del Consejo Rector y a la Comisión Permanente del Consejo General para su debate y análisis.

En el informe se dará cuenta de los avances y resultados obtenidos en relación con los objetivos y actuaciones incluidos en el Plan Estratégico de la ITSS.

En el primer trimestre del año 2024 se elevará a los Plenos del Consejo Rector y del Consejo General el informe final del Plan Estratégico de la ITSS 2021 a 2023.



ANEXO. Correspondencia entre los objetivos de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los Objetivos y Actuaciones del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021, 2022 y 2023

ANEXO

Correspondencia entre los objetivos de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los objetivos y actuaciones del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2022-2023



Plan Estratégico ITSS 2021-2023

Objetivos	Actuaciones
Objetivo 1. Garantizar el pleno y efectivo ejercicio de los derechos laborales y sindicales, luchando contra todo tipo de abuso y fraude en materia laboral.	**1.1.** Salarios. **1.6.** Trabajo doméstico.
Objetivo 3. Aflorar el trabajo no declarado y mejorar la protección de las personas que son objeto de trata con fines de explotación laboral.	**3.1.** Campañas contra el trabajo no declarado.
Objetivo 4. Luchar contra el fraude transnacional.	**4.1.** Empresas buzón. **4.3.** Realización de campañas sobre fraude en el trabajo transnacional. **4.4.** Aprobación de un Criterio técnico sobre desplazamientos transnacionales.
Objetivo 8. Luchar contra el fraude a la Seguridad Social y la cotización indebida de salarios.	**8.1.** Cotización indebida de salarios. **8.2.** Derivación de responsabilidad. **8.3.** Empresas ficticias. **8.4.** Falsas cooperativas de trabajo asociado. **8.5.** Estipulaciones de convenios colectivos en materia de Seguridad Social.
Objetivo 9. Luchar contra el fraude en el disfrute de prestaciones públicas de Seguridad Social, incluido el fraude en la utilización de los expedientes de suspensión y reducción de jornada.	**9.1.** Control de expedientes de suspensión y reducción de jornada.
Objetivo 10. Luchar contra el fraude en las ayudas públicas en materia de empleo y de formación para el empleo.	**10.1.** Ayudas a la formación para el empleo. **10.2.** Ayudas al empleo de las CC.AA.
Objetivo 11. Ejercer las competencias en materia de Inspección de las Mutuas Colaboradoras con Seguridad Social.	**11.1.** Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.
Objetivo 16. Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de salarios.	**16.1.** Estrategia para potenciar la actuación de la ITSS ante el incumplimiento en la obligación de abonar el salario debido.

Objetivos	Actuaciones
Objetivo 17. Reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo más lesivas para las personas trabajadoras.	**17.1.** Propuesta de modificación normativa para establecer informe preceptivo a la Jurisdicción Social en modificaciones sustanciales en materia de salarios.
Objetivo 19. Reforzar las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de convenios colectivos.	**19.1.** Inaplicaciones de convenios colectivos. **19.2.** Modificación LOSITSS para incluir la función de emitir informe sobre el control de legalidad de convenios colectivos.
Objetivo 30. Mejorar la planificación de las actuaciones inspectoras, utilizando las herramientas más avanzadas de inteligencia artificial.	**30.1.** Campañas extensivas. **30.2.** Cambio en el modelo de planificación. **30.3.** Una estrategia más activa para reducir los comportamientos de incumplimiento y fraude.



Plan Estratégico ITSS 2021-2023

Objetivos	Actuaciones
Objetivo 2. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, asegurando que se cumple la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.	**2.1.** Plan de intensificación de la actuación de la Inspección en materia de seguridad y salud laboral. **2.2.** Campañas globales e integrales. **2.3.** Campañas monográficas adaptadas a riesgos o materias cuya incidencia y gravedad adquiera una mayor relevancia en el trabajo o en sectores o actividades concretas. **2.4.** Aprobación de un Criterio Técnico sobre Riesgos Psicosociales. **2.5.** Nuevo modelo de investigación de enfermedades profesionales. **2.6.** Calificación de accidentes de trabajo. **2.8.** Garantizar la adecuada dotación de los recursos de las organizaciones preventivas de las empresas.
Objetivo 12. Controlar las normas para la prevención del contagio de la COVID-19 en las empresas.	**12.1.** COVID-19.
Objetivo 20. Reforzar el Cuerpo de Subinspectores Laborales.	**20.1.** Ampliación de las competencias del Cuerpo de Subinspectores Laborales.



Plan Estratégico ITSS 2021-2023

Objetivos	Actuaciones
Objetivo 5. Garantizar la Igualdad y no discriminación por razón de género.	**5.1.** Planificación de actuaciones inspectoras. **5.2.** Colaboración con las administraciones competentes en materia de igualdad. **5.3.** Planificación de actuaciones con perspectiva de género. **5.4.** Formación y sensibilización del personal que ejerce funciones inspectoras. **5.5.** Discriminación múltiple.
Objetivo 7. Creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.	**7.1.** Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.
Objetivo 25. Mejorar los conocimientos y habilidades de las personas que trabajan en el OEITSS, potenciando a la Escuela de la Inspección como instrumento de formación interna y como centro de estudios en materia sociolaboral.	**25.5.** Perspectiva de género.



Plan Estratégico ITSS 2021-2023

Objetivos	Actuaciones
Objetivo 1. Garantizar el pleno y efectivo ejercicio de los derechos laborales y sindicales, luchando contra todo tipo de abuso y fraude en materia laboral.	**1.2.** Tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial. **1.3.** Fraude en materia de contratación. **1.4.** Convenios Colectivos. **1.5.** Derechos sindicales y de participación en la empresa. **1.7.** Falsos autónomos. **1.8.** Falsos becarios. **1.9.** Plataformas digitales y teletrabajo.
Objetivo 3. Aflorar el trabajo no declarado y mejorar la protección de las personas que son objeto de trata con fines de explotación laboral.	**3.2.** Acciones sobre trata de seres humanos y trabajo forzoso.

Objetivos	Actuaciones
Objetivo 13. Reforzar el papel de la ITSS como garante de la prevención de conflictos entre las empresas y las personas trabajadoras.	**13.1.** Potenciar las funciones de asistencia técnica, conciliación, mediación y arbitraje.
Objetivo 14. Reforzar el papel del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de la jornada de trabajo.	**14.1.** Modificaciones normativas para reforzar la intervención de la ITSS en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de la jornada de trabajo.
Objetivo 15. Reforzar el papel de la inspección de trabajo y seguridad social en la contratación temporal.	**15.1.** Estrategia de actuación ante la contratación temporal fraudulenta.
Objetivo 18. Reforzar el papel de la ITSS ante los comportamientos infractores en materia de tiempo de trabajo.	**18.1.** Estrategia para que la ITSS pueda luchar contra los incumplimientos en materia de jornada y descansos, así como contra las horas extraordinarias no declaradas ni pagadas.
Objetivo 21. Revisión de toda la normativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	**21.1.** Modificación de la LOSITSS para adaptarla a las actuaciones en un entorno digital. **21.2.** Revisión de la LISOS. **21.3.** Nuevo Reglamento General sobre actuaciones y procedimientos de la ITSS.
Objetivo 22. Incrementar los recursos humanos e incorporar nuevos perfiles administrativos, técnicos e informáticos.	**22.1.** Ofertas Públicas de Empleo. **22.2.** Reforma del sistema de acceso. **22.3.** Promoción interna. **22.4.** Incorporación de personal sin competencias de inspección para realizar tareas de apoyo administrativo y técnico.
Objetivo 23. Reforzar la estructura.	**23.1** Fortalecer y consolidar la estructura central del Organismo Estatal ITSS. **23.2** Desarrollar la estructura territorial del Organismo Estatal ITSS. **23.3.** Presentación para la aprobación por la CECIR de una nueva Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Estatal que potencie y fortalezca la labor inspectora y responda a las necesidades de la nueva estructura.



Objetivos	Actuaciones
Objetivo 25. Mejorar los conocimientos y habilidades de las personas que trabajan en el OEITSS, potenciando a la Escuela de la Inspección como instrumento de formación interna y como centro de estudios en materia sociolaboral.	**25.1.** Modernizar y mejorar los procesos de selección del personal inspector y subinspector, adaptándolos a las exigencias de calidad y eficiencia en el desarrollo de sus funciones. **25.2.** Avanzar en la calidad de la formación y en su extensión a todas las personas que integran el Organismo, a través de todos los medios presenciales o a distancia existentes. **25.3.** Potenciar la Escuela de Inspección como un centro de referencia para la investigación, reflexión y debate en materia sociolaboral a nivel tanto nacional como internacional. **25.4.** Dotación de medios técnicos y otros elementos transversales. **25.6.** Adecuar la normativa reguladora de la Escuela a la configuración del OEITSS.
Objetivo 29. Organizar y desarrollar la actividad de una manera más eficiente.	**29.1.** Fomentar el trabajo en equipo. **29.1.** Sistema de productividad.
Objetivo 30. Mejorar la planificación de las actuaciones inspectoras, utilizando las herramientas más avanzadas de inteligencia artificial.	**30.1.** Campañas extensivas. **30.2.** Cambio en el modelo de planificación. **30.3.** Una estrategia más activa para reducir los comportamientos de incumplimiento y fraude.
Objetivo 31. Completar la Administración electrónica interna y externa, la administración electrónica sancionadora y la notificación electrónica.	**31.1.** Desarrollo de la aplicación Notifica y comunicación de ficheros entre usuarios externos e internos. 31.2. Simplificación de la presentación de denuncias. 31.3. Procesos de recepción y remisión de información y documentación con otros Organismos y Administraciones Públicas.

Plan Estratégico ITSS 2021-2023

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Plan Estratégico ITSS 2021-2023

Objetivos	Actuaciones
Objetivo 6. Garantizar la Igualdad y no discriminación por otros motivos.	**6.1.** Lucha contra todos los motivos legales de discriminación. **6.2.** Discriminación LGTBI. **6.3.** Personas con discapacidad.



Plan Estratégico ITSS 2021-2023

Objetivos	Actuaciones
Objetivo 2. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, asegurando que se cumple la normativa de prevención de riesgos laborales.	**24.1.** Mejora de la coordinación entre la Fiscalia General del Estado y el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Objetivo 24. Mejorar la financiación autónoma del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	**24.1.** Búsqueda de vías de financiación propia del OEITSS.
Objetivo 26. Asegurar la plena participación de las Comunidades Autónomas en el marco establecido por la Ley Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Estatuto del Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	**26.1.** Renovación de los Convenios entre el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas. **26.2.** Mecanismos específicos de cooperación con las dos CCAA con competencias transferidas.
Objetivo 27. Asegurar la participación de las organizaciones empresariales y sindicales.	**27.1.** Prestar todo el apoyo técnico y material que sea preciso al Consejo General del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que pueda desarrollar su misión.
Objetivo 28. Establecer nuevos procedimientos de auditoría y evaluación interna del OEITSS.	**28.1** Aprobación de procedimientos de auditoría y evaluación de la calidad y eficacia del funcionamiento.
Objetivo 32. Adecuar las infraestructuras, medios materiales, los sistemas, redes, aplicaciones y equipamientos informáticos, así como fortalecer la Herramienta de Lucha contra el Fraude.	**32.1.** Sistema INTEGRA. **32.2.** Herramienta de Lucha contra el Fraude. **32.3.** Buzón de la ITSS. **32.4.** Apoyo al teletrabajo.
Objetivo 33. Mejorar la comunicación que visibilice la actividad del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la sociedad y entre los operadores del mercado de trabajo.	**33.1.** Portal público de la ITSS. **33.2.** Potenciar la presencia de la ITSS en las redes sociales. **33.3.** Crear una Newsletter. **33.4.** Realizar Webinars o sesiones informativas virtuales. **33.5.** Difusión de campañas de inspección que puedan disuadir de comportamientos fraudulentos a sus destinatarios.
Objetivo 34. Implantación de la Carta de Servicios del Organismo Estatal ITSS.	**34.1.** Elaboración e implantación de la Carta de Servicios.
Objetivo 35. Completar la adaptación a la normativa sobre protección de datos y reforzar el compromiso con la transparencia.	**35.1.** Protección de datos. **35.2.** Transparencia.
Objetivo 36. Aprobación de un código ético del personal de la ITSS.	**36.1.** Aprobación de un código ético del personal de la ITSS.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Plan Estratégico ITSS 2021-2023

Objetivos	Actuaciones
Objetivo 4. Luchar contra el fraude transnacional.	**4.3.** Realización de campañas sobre fraude en el trabajo transnacional.
Objetivo 37. Unión Europea.	**37.1** Reconocimiento de los sistemas de inspección nacionales en el Pilar Europeo de Derechos Sociales **37.2.** Puesta en funcionamiento del Oficial de Enlace de España en la Autoridad Laboral Europea **37.3** Refuerzo de la participación de España en el SLIC.
Objetivo 38. Cooperación internacional reforzada.	**38.1.** Cooperación con Portugal, Francia, Rumanía y Marruecos.
Objetivo 39. Organización Internacional del Trabajo.	**39.1** Refuerzo de la cooperación con la OIT.
Objetivo 40. Ampliar la cooperación con países latinoamericanos.	**40.1.** Fortalecimiento de la red de contactos con las ITSS de América Latina. 40.2. Refuerzo del programa de cooperación del MITES con AECID. 40.3. Potenciación de la Escuela de ITSS como centro de referencia para la formación de inspectores/as de Trabajo de Latinoamérica.




GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL
itss
Organismo Estatal
Inspeccion de Trabajo
y Seguridad Social



PLAN ESTRATÉGICO

DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2021, 2022 Y 2023

Hacia un nuevo modelo de Inspección de Trabajoy Seguridad Social

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL