

# GUÍA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## 2021-2023



## Guía del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023

Suenan vientos de queja en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), en la que sus funcionarios se consideran abandonados a su suerte. Los sindicatos se plantean, incluso, la posibilidad de convocar una huelga para mostrar el hartazgo de los integrantes de este Departamento, ante la falta de medios personales y materiales. Para los sindicatos el Plan que desgranamos en estas páginas son solo “palabras huecas”, un imposible de cumplir ni en una mínima parte en el periodo de tiempo previsto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Además, muchos de los objetivos ya formaron parte de los Planes de 2018 y 2019, sin que la mayoría de ellos hayan sido concretados y ejecutados.

Para afrontar estas críticas el secretario de Estado de Empleo y Economía Social, Joaquín Pérez Rey, afirmaba a principios del mes de noviembre, durante su intervención en la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el Congreso, que el Ministerio de Trabajo y Economía Social que se va a mejorar la herramienta de lucha contra el fraude y su gestión potenciando el uso de las tecnologías y se pretende incorporar 214 funcionarios de carrera al cuerpo de la Inspección de Trabajo durante 2021, extendidas a otras 180 personas en prácticas y 55 funcionarios de cuerpos generales.

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para los años 2021, 2022 y 2023 plantea un reforzamiento de la eficacia, de las capacidades y de la organización de la Inspección. El Ministerio de Trabajo trata con ello de afrontar las nuevas características del mercado laboral generadas por la pandemia de Covid-19 y los retos de carácter estructural, tales como el impacto de la tecnología y la digitalización, así como la búsqueda de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

El Plan se publicó en el BOE el pasado 3 de diciembre de 2021, a través de la Resolución de 29 de noviembre de 2021 de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021 que lo ha aprobado. Son muchos los objetivos a cumplir en tampoco espacio de tiempo, pero en su mayoría son demandas generalizadas que desde todos los sectores sociales e institucionales se vienen demandando y que suponen una inversión económica y un despliegue de personal muy elevados.

## **A tener en mente en todo momento**

### **Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación**

Se prevé crear una Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación, que 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.

Actuará 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, asumiendo el estudio y propuesta de actuaciones y campañas inspectoras en sectores feminizados.

### **Revisión de toda la normativa**

Se propone un nuevo Reglamento general sobre actuaciones y procedimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se considera necesario adaptar los procedimientos a la realidad telemática del trabajo del actuante, aun manteniendo el carácter preferente de las visitas y comprobaciones presenciales. Asimismo, se considera 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.

Se plantea la 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. Y, finalmente, se aboga por 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.

### **Herramienta de Lucha contra el Fraude**

Se incrementarán los recursos dirigidos a adecuar la Herramienta de Lucha contra el Fraude ampliando las bases de datos a las que se accede: se precisa poder contar una mayor diversidad de fuentes de datos, que permitan su cruce y tratamiento con objeto de incrementar la eficacia de las campañas de inspección.

Esta unidad exige, para su buen funcionamiento, el reforzamiento de los convenios anuales de la ITSS con la Tesorería General de la Seguridad Social, dotándolos de mayor impacto económico y de prácticas de colaboración más eficaces.

Asimismo, se observa promover 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. Por otra parte, 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 incorporarán 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.

También, se dará 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.

Y, finalmente se incrementará 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.

### **Simplificación 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.

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. Se proveerá a todo el personal que esté autorizado para teletrabajar del equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones. 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.

### **Misión institucional**

El Plan comienza definiendo que la misión esencial de la ITSS es la vigilancia y garantía del cumplimiento de las normas jurídicas en materia laboral y de Seguridad Social. La misión de la ITSS encuentra también una conexión evidente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, que constituye uno de los ejes articuladores de la acción política del Gobierno.

### **Ejes básicos del Plan**

El Plan Estratégico de la ITSS para los años 2021-2023 fija un total de cuarenta objetivos, que se agrupan en cuatro ejes básicos y que se desgranán, a su vez, en un importante número de medidas de actuación concretas:

1. El Eje 1 persigue 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.
2. El Eje 2 se orienta a reforzar la capacidad de actuación de la Inspección en todos los espacios donde ejerce sus competencias de control, pero particularmente respecto de aquellos elementos esenciales de la relación laboral, con el fin de garantizar mejor el ejercicio de los derechos laborales y reducir la precariedad en las condiciones de trabajo, en especial de los grupos más vulnerables.
3. El Eje 3 persigue el robustecimiento y modernización de todos los elementos del sistema de Inspección, en aras de la calidad del servicio público prestado. En este sentido, se plantea incrementar el número de efectivos, incorporando también nuevos perfiles técnicos e informáticos; reforzar la estructura del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad

Social, tanto a nivel central como periférico, para potenciar la calidad y la eficacia del servicio público prestado; mejorar los conocimientos y habilidades del personal, a través de la formación; e integrar de forma plena y definitiva de las nuevas tecnologías a la prestación del servicio: inteligencia artificial, administración electrónica, interconexión, teletrabajo, etc.

4. Finalmente, el Eje 4 aborda la actividad internacional de la Inspección.

### **ODS y Agenda 2030**

El Plan se impone la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en diversos ámbitos. La contribución más evidente se realiza en cuanto al Objetivo relativo al 'Trabajo decente y crecimiento económico' (ODS 8), pues reforzar el papel de la Inspección como garantía institucional de los derechos sociales y laborales en el ámbito del trabajo se considera una estrategia que permite avanzar en esta línea.

Pero la contribución del Plan Estratégico a la Agenda 2030 no se agota en su Objetivo 8, sino que abarca otros ámbitos: la 'Igualdad de Género' (ODS 5), por el papel central y determinante de la ITSS en cuanto a evitar y perseguir discriminaciones por causa de género en el ámbito laboral; 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; y por supuesto, el de 'Fin de la pobreza' (ODS 1), tanto por la función de sostenimiento del sistema público de Seguridad Social, como por la actividad de la Inspección respecto de vulneraciones de derechos básicos en el trabajo que generan precariedad o pobreza.

### **Plan de intensificación**

A partir de enero de 2021, con el fin de contribuir a la promoción de condiciones de trabajo seguras para las personas trabajadoras, se puso en marcha un Plan de Intensificación de la actuación de la ITSS 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 estos.

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. El modelo sigue la senda del establecido por la Agencia Tributaria.

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 busca, junto a la intensificación de la actuación inspectora, una mayor eficacia y contundencia de esta contra las conductas infractoras.

Para que la selección de sectores y empresas se ajuste mejor a los objetivos de dicho Plan, se considera imprescindible utilizar los datos provenientes del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delta), de tal manera que las inspecciones a realizar se adapten a la siniestralidad real de cada territorio.

### **Campañas integrales**

Se potenciarán las 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 e incorporando perspectiva de género.

Se harán campañas monográficas adaptadas a riesgos o materias de gravedad y otras dirigidas a vigilar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud, como en el caso del teletrabajo, de los sectores que empleen productos que contienen nanomateriales, con riesgos psicosociales o psicofisiológicas. Estas campañas se acompañarán de guías técnicas y una formación específica a los funcionarios actuantes.

### **Definiciones y procedimientos**

Las definiciones son fundamentales en cualquier ley o reglamento. Por ello, se va a definir un Criterio Técnico sobre riesgos psicosociales para las actuaciones inspectoras y se aprobará un procedimiento armonizado para la intervención de la ITSS en la investigación de enfermedades profesionales declaradas, que permita, no sólo la correcta identificación de sus causas y su origen.

Se estudiarán medidas para disminuir la calificación indebida de los accidentes de trabajo, que únicamente se basa en la actualidad en criterios médicos extendiendo lo a la gravedad intrínseca de la lesión o las causas del accidente.

Y, finalmente, 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. Se vigilará la relación entre el número de técnicos de prevención de las empresas y el número de personas trabajadoras a los que se extiende su actividad.

### **Incidencia sobre las condiciones de trabajo**

Para garantizar unas condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables y avanzar en la recuperación de derechos laborales, el Plan prevé que hay que incidir, en líneas generales, para que el trabajo 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.

También, se incidirá sobre el trabajo declarado con 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 sexo;

Se centrará parte del esfuerzo sobre la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social; la dignidad e integridad moral en el lugar de trabajo, con especial atención a las actuaciones para prevenir todo tipo de acoso, incluido el acoso sexual y por razón de sexo.

Y, por otra parte, se prevé, que mientras dure la situación de emergencia sanitaria por la COVID-19, tendrán carácter prioritario, igualmente, las actuaciones vinculadas a la situación de pandemia.

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.

### **Campañas contra el trabajo no declarado**

La economía sumergida es uno de los grandes monstruos a combatir por la Inspección. Por ello, se intensificarán las campañas de inspección para luchar contra el trabajo no declarado y sin afiliación o alta en el régimen correspondiente 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 trabajará en 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.

La ITSS quiere acabar con su tradicional aislamiento. Se busca reforzar la colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, las Fuerzas y Cuerpos 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.)

### **Trata de seres humanos**

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.

Y 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.

### **Fraude transnacional**

La lucha contra el fraude transnacional se convierte en otra de las grandes prioridades para los organismos de vigilancia fiscal, laboral y de Seguridad Social, como es el caso del Organismo Estatal ITSS.

A parte de la colaboración intensiva con otros organismos de vigilancia y con la Fiscalía, se abordarán una serie de reformas normativas. En primer término, para adaptar el texto de la Ley Ordenadora de la ITSS 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 ITSS de los Estados Miembros previstos para las acciones de inspección concertadas y conjuntas.

Un segundo grupo de reformas deberá 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, como empresas buzón radicadas en España y que operan en otros países de la UE, así como las radicadas en otros países y que operan en España) 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.

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

### **Igualdad por sexos**

Se intensificará la utilización de la Herramienta de Lucha contra el Fraude en la planificación de actuaciones, especialmente en materia de discriminación retributiva, conciliación de la vida familiar, personal y laboral y discriminación en el acceso al empleo y en la promoción profesional, diseñando nuevas reglas que detecten posibles situaciones discriminatorias y que permitan incrementar la eficacia de la actuación inspectora. Se incrementará la colaboración con las administraciones competentes en materia de igualdad. Y se planificarán actuaciones con perspectiva de género.

También se aspira en avanzar en las actuaciones destinadas a la igualdad por razón de género en colectivos especialmente vulnerables, prestando especial atención a los casos de discriminaciones múltiples, así como de discriminaciones interseccionales. 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.

### **Discriminación por otros motivos**

En la planificación de las actuaciones inspectoras también se utilizará la Herramienta de Lucha contra el Fraude siempre que sea posible. Y se buscarán apoyos. Así, se intensificará la colaboración con las Direcciones Generales para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial y la de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI del Ministerio de Igualdad.

También se impulsarán las actuaciones dirigidas principalmente a personas que sufren en el ámbito laboral con mayor asiduidad discriminación racial o étnica, tales como las personas del pueblo gitano, migrantes, africanos y afrodescendientes, árabes, asiáticos y otros.

Para avanzar en esta acción se colaborará con la Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial del Ministerio de Igualdad, con el objetivo último del aprovechamiento y conocimiento mutuo de los recursos de cada organismo.



## **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 la intensificación de 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 reserva de puesto para personas con discapacidad.

También, se potenciarán las actuaciones inspectoras que tengan como fin principal la contratación de personas con discapacidad y se abundará en el diseño y planificación de campañas sobre centros especiales de empleo, que tengan por finalidad garantizar un trabajo digno de las personas con discapacidad.

## **Objetivos prioritarios**

### **Fraude a la Seguridad Social**

Un primer objetivo prioritario se centrará en la cotización indebida de salarios, que se coordinará con la de incumplimientos salariales. Así, 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.

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, además, 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.

### **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. Se intensificará la colaboración con la Tesorería General de Seguridad Social.

### **Empresas ficticias**

Se continuará actuando en los casos en que existan indicios de empresas ficticias y sobre falsas cooperativas de trabajo asociado y su indebido encuadramiento en Seguridad Social.

### **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.

### **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 y sobre los ERTE.

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,

### **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. Y se accederá a la base de datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. 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 sus ayudas.

### **Mutuas Colaboradoras**

Entre otras actuaciones se reforzará la función de control de las normas sobre Mutuas colaboradoras con la Seguridad 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 reglamentarios.

### **Contagios por el COVID-19**

Las actuaciones inspectoras incluirán la verificación de las condiciones de protección frente a la COVID-19.

## **Refuerzo de la Inspección**

### **Mediación de la Inspección**

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.

### **Papel del informe**

Se propondrá la modificación normativa con objeto de ampliar el contenido del informe de la ITSS a las causas motivadoras de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y

reducción de la jornada de trabajo. Se considera conveniente una modificación normativa para que la jurisdicción mercantil solicite el correspondiente informe directamente a la ITSS.

### **Fraude en la temporalidad**

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, se considera 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.

Se anuncia un cambio en la estrategia desarrollada y proseguir con la realización de campañas en esta 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 transformados en indefinidos por la actuación inspectora representan aproximadamente el 50 % de los contratos investigados.

### **Salarios impagados**

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. También, se propondrá la modificación del Texto Refundido 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.

### **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

Además de las medidas de asistencia técnica, conciliación y mediación, 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, 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.

## **Tiempo de trabajo**

Las actuaciones en materia de tiempo de trabajo, así como cotización debida a la Seguridad Social, son prioritarias, proponiéndose la 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 estas.

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.

Por otra parte, 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.

## **Convenios colectivos**

Debe habilitarse una intervención de la ITSS 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.

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 la emisión de un informe sobre el control de la legalidad de los convenios colectivos, a requerimiento de las autoridades laborales.

## **Subinspectores Laborales**

Se propondrá la ampliación de las competencias del Cuerpo de Subinspectores Laborales en materias vinculadas habitualmente a las que tienen conferidas. Se proponen las de tiempo de trabajo, vinculado a competencias que ya ejercen en materia de Seguridad Social y salario,

Igualmente, se propondrá la ampliación de las competencias de la Escala de Seguridad y Salud Laboral, en gestión de la prevención.

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.

## **Modernización de la Inspección**

Se incrementarán los recursos humanos e incorporarán nuevos perfiles funcionales, administrativos, técnicos e informáticos. Se propondrá que en las Ofertas anuales de Empleo Público para los años 2021-2022 y 2023 se consideren las funciones de la ITSS como servicios

esenciales, de tal manera que se recojan unas tasas de reposición suficientes para garantizar el reforzamiento del servicio público, en línea con lo previsto en este Plan Estratégico.

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. Además, se potenciará la promoción interna como forma de acceso al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. Y, finalmente, se prevé la Incorporación de personal sin competencias de inspección para realizar tareas técnicas y administrativas.

### **Elaboración de planes**

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 Hacienda 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.

La nueva estructura, dimensionada y escalonada según CC.AA. 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.

### **Financiación de la institución**

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.

### **Formación del personal**

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.

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).

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

### **Convenios con las CCAA**

En la renovación de los convenios con las comunidades autónomas se reforzará el papel más activo de las partes. 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.

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.

En la misma línea. 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.

### **Asociaciones empresariales y sindicales**

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 funciones 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.

### **Mejorar la calidad del servicio**

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 establecerán y cumplimentarán indicadores de eficiencia y eficacia para medir la calidad del funcionamiento del servicio público de ITSS.

Se elaborará e implantará la Carta de Servicios del conjunto del Organismo, que servirá para informar 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.

Además, se elaborará un código ético del personal de la Inspección.

### **Trabajo en equipo**

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 se reforzará, asumiendo un papel realmente coordinador de las actuaciones de sus integrantes.

### **Actuaciones conjuntas**

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.

### **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 bigdata, 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, 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.

### **Aplicación Notifica**

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 aquella 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.

### **Sistema Integra**

a 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 de este, 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.

### **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.

### **Acercamiento a la sociedad**

Se mejorará 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. Y se traducirá a otros idiomas que se consideren prioritarios.

Aumentará su presencia en redes sociales, de manera que las actividades del organismo 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. Además. Se creará una 'Newsletter'.

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. Se considera que estas sesiones permitirán un mejor conocimiento de la legislación social y favorecerán su cumplimiento.

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.



Con respecto a la transparencia, se 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.

## **Actividad internacional**

En el contexto internacional se han establecido los siguientes objetivos: 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; y mejorar el posicionamiento del sistema español de ITSS en el mundo.

### **Unión Europea**

Se impulsará la realización por parte de la Escuela de ITSS de acciones formativas en el ámbito europeo, tanto en el marco de la Autoridad Laboral Europea, como en el del Comité de Altos Responsables de Inspección de Trabajo. También, 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.

Se abrirá una cooperación bilateral reforzada con aquellos países con los que existe un mayor flujo de empresas y trabajadores.

En el caso de Portugal y Francia se prevé la mejora de la cooperación bilateral en la investigación de accidentes de trabajo de trabajadores desplazados, del intercambio de información sobre empresas y trabajadores desplazados; los procedimientos de detección y de actuación inspectora respecto de empresas buzón. También, se reforzarán los procedimientos de ejecución de sanciones entre estos países y el intercambio de datos que sean útiles para los organismos de Inspección.

En el caso de Rumanía, por un lado, reforzar la cooperación bilateral en la lucha contra las empresas buzón y, por otro, 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.

### **Marruecos**

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 la comunidad inmigrante no perteneciente a la UE más numerosa de España.

### **Organización Internacional del Trabajo**

La relación con la OIT se orientará a reforzar los compromisos internacionales del Gobierno, y en particular del Ministerio de Trabajo y Economía Social; a convertir el sistema de ITSS español en un referente a nivel mundial en el ámbito de las inspecciones de trabajo; a cooperar en la consecución del ODS 8, sobre trabajo decente, en el ámbito internacional.

Con tal fin, 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.

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. Y 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. Por otra parte, 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.

Se reforzará la relación con el departamento de OIT responsable de Inspección de Trabajo (LAB/ADMIN). Además, se colaborará con OIT en la celebración de la I Conferencia Internacional sobre Inspección de Trabajo, que previsiblemente tendrá lugar en 2022.

### **Países de Latinoamérica**

El relanzamiento de nuestra relación con América Latina constituye una apuesta estratégica de la agenda internacional de la ITSS. Los objetivos de esta apuesta estratégica serán los de fortalecer los sistemas de ITSS 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. Y 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.

### **Seguimiento del Plan**

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. 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.