



RESUMEN EJECUTIVO

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



RESUMEN EJECUTIVO

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



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



Documento elaborado por:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social

Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Correo electrónico: dgitss@mit.es

Internet : <http://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

Edita:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Paseo de la Castellana, 63. 28046. Madrid

Correo electrónico: dgitss@mit.es

Internet: <http://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

NIPO papel: 119210011

NIPO en línea: 119210027

DEPÓSITO LEGAL: M-33115-2021

PRESENTACIÓN

Los cambios, en un entorno mudable, son imprescindibles para quien no quiera quedarse atrás, 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 que nos hace progresar, mejorar, que asegura la adecuación continua a los contextos cambiantes donde se desarrollan las actividades humanas.

Este planteamiento 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, un nuevo modelo de inspección que no contrapone el hoy con el ayer, sino que asume la historia 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 en buena parte inédito.

Este Plan Estratégico ha sido redactado en un momento histórico singular. La crisis de la COVID-19 ha cambiado de modo drástico el escenario social y laboral, lo que obliga a la ITSS a adoptar decisiones estratégicas que le permitan seguir desempeñando sus funciones con eficacia. 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.

Este itinerario de salida debe diseñarse 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 ITSS 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 laborales.

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 un retroceso de los derechos sociales y laborales. La actuación de un Estado que se proclama social y democrático deviene imprescindible en estas circunstancias, y la ITSS está llamada aquí a jugar un papel de primer orden en la garantía de los derechos sociales y laborales. Ello 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 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 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, pero ello ha venido a incidir en un contexto que ya estaba sujeto a importantes transformaciones por otras causas estructurales. 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.

Todos estos procesos 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 desgranán, 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 es 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. Los ejes básicos de actuación segundo y tercero se refieren, respectivamente, al incremento de las facultades de actuación 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 este Plan Estratégico.

El cuarto eje, por su parte, alude a un aspecto del funcionamiento de la ITSS relativamente nuevo pero cada vez más trascendente: su proyección internacional. Una proyección que ha adquirido un alcance inédito con la creación de la Autoridad Laboral Europea, pero que no se agota en nuestro continente, siendo un objetivo clave para el próximo trienio ampliar la cooperación con los sistemas inspectores de los países latinoamericanos.

En el Plan, por último, se pretende asegurar la participación de las comunidades autónomas, así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en la vida institucional del Organismo Estatal ITSS.

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 provocada por el virus SARS-CoV-2 colocó a la sociedad en una situación inédita desde múltiples puntos de vista.

Aunque el escenario actual es de recuperación de la actividad y del empleo, los efectos económicos de la pandemia fueron de gran intensidad en 2020, en especial durante su segundo trimestre. 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, no dejando a nadie atrás.

2. Un proyecto nacional de la envergadura del que se plantea debería situar en su centro la protección de los derechos sociales y económicos reconocidos en la Constitución y en el ordenamiento jurídico. El Estado y sus instituciones están llamados a jugar un papel central en este escenario, pues solo los poderes públicos podrán garantizar estos derechos en las circunstancias que se avecinan, cumpliendo así el mandato que otorga a los poderes públicos el artículo 9.2 de la Constitución.

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 conexión de esta misión con la efectividad real de los derechos laborales y sociales es evidente. 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 que sean desconocidos o postergados en un contexto en el que son de prever importantes vaivenes e inestabilidades en el mercado de trabajo.

Ahora bien, si este refuerzo de la actuación de la ITSS que se propone tiene un indiscutible anclaje en nuestra Constitución, también en ella habrá de encontrar sus límites, y señaladamente tres:

- En primer lugar, el derecho a la negociación colectiva, que el artículo 37 CE reconoce a las organizaciones sindicales y empresariales como un derecho a autorregularse y a determinar las condiciones de trabajo aplicables en un determinado ámbito.
- En segundo lugar, el derecho fundamental a la tutela judicial (artículo 24.1 CE) de las dos partes de la relación laboral y el principio de la exclusividad jurisdiccional de jueces y tribunales (artículo 117.3 CE).
- Y, por último, la distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas.

3. Por otra parte, este proceso de reconstrucción debe 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.

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.

Pero el nexo de la ITSS con la Agenda 2030 no se agota en su Objetivo 8, sino que este Plan Estratégico favorecerá la consecución de otros Objetivos de Desarrollo Sostenible: 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; 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.

II. CONTEXTO SOCIOLABORAL

A) Evolución del mercado de trabajo

Tras la fuerte caída del PIB experimentada en el segundo trimestre de 2020, asistimos hoy a un escenario completamente distinto, como consecuencia de las medidas adoptadas para contener la pandemia. Los indicadores durante este tercer trimestre de 2021 muestran una fase de intenso crecimiento de la economía. Según los analistas, tanto nacionales como internacionales, se estima que esta fase expansiva del ciclo se extenderá hasta 2022, con altas tasas de crecimiento del PIB, que se moderan en 2023, año en el que el consenso de analistas prevé un crecimiento próximo al 2%.

Así se desprende de las últimas estimaciones realizadas tanto en el ámbito internacional por la Comisión Europea, la OCDE y el Fondo Monetario Internacional, como en el nacional por el Gobierno de España, el Banco de España y la AIREF. Por lo que, a partir de la segunda mitad de 2021, la economía experimentará un importante dinamismo, tanto en la actividad como en el empleo.

En cuanto a la tasa de paro, con la mayor caída de PIB de la historia, estimada en el -10,8%, la tasa de paro apenas se ha elevado ligeramente y las proyecciones económicas estiman que continuará contenida en el entorno del 15%.

Es un escenario positivo, porque permite dejar atrás las consecuencias más negativas de la pandemia sobre la economía y el empleo. Hoy, el escenario de recesión ha quedado atrás gracias a la efectividad de las vacu-

nas, a la rapidez en el proceso de vacunación, y a la aprobación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

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.

No obstante, para efectuar un diagnóstico más preciso sobre las características más importantes del mercado de trabajo, se analizan a continuación determinadas variables del mercado de trabajo español:

A1. Evolución del empleo

Desde el primer trimestre de 2017 hasta el tercer trimestre de 2021 el empleo ha aumentado en 1.592.000 puestos de trabajo. 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, para recuperarse en los trimestres siguientes hasta aumentar en el tercer trimestre de 2021 en 359.300 personas, un 1,8% respecto al trimestre anterior.

Las últimas previsiones del Banco de España, del pasado de 21 de septiembre, recogidas en su Informe de Proyecciones Macroeconómicas trimestrales de la Economía Española para 2021/2023, sobre la base de un escenario central "único", vinculado a los avances en el proceso de vacunación y a la respuesta de la economía a los estímulos, revisan al alza las formuladas en junio, en un contexto de incertidumbre en el medio plazo y precios al alza. En este escenario se apunta a que la tasa de paro se mantendría en el 15,1% en 2021, para bajar al 14,3% en 2022 y al 13,3% en 2023.

La alta temporalidad de nuestro mercado de trabajo persiste, con pequeñas fluctuaciones. Se ha producido un aumento de la tasa de temporalidad, que ahora se sitúa en el 26,02%, 1 pp superior al del trimestre anterior y 1.4 pp por encima de la de hace un año.

Al mismo tiempo, el fuerte crecimiento de los contratos de muy corta duración es sintomático de una rotación laboral creciente observada desde el inicio de la crisis anterior. Los contratos de menor duración, 7 días o inferior, han crecido de manera diferencial al resto: suponían el 15,1% del total en 2007 y el 27,3% en 2019. En 2020 cambian las tendencias por la pandemia de COVID-19 y en los primeros cuatro meses de 2021 se mantienen alrededor del 21%. En septiembre de 2021 los contratos de menor duración, inferior a 7 días, suponen el 22% de los contratos registrados.

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. En 2008 la duración media de los contratos era 78,2 días; en 2019 había bajado hasta 49,1. En 2021, en los primeros nueve meses de 2021 se sitúan cerca del nivel de 2012 (54 días).

A2. Evolución del tiempo de trabajo y los salarios

El trabajo a tiempo parcial se mantiene y se concentra en las mujeres. La tasa de parcialidad se sitúa en el tercer trimestre de 2021 en el 13,46%, una tasa que puede considerarse normal, inferior a la media europea, pero que presenta dos rasgos específicos:

- el predominio del empleo femenino a tiempo parcial (el 21,71% frente al 6,39% entre los hombres);
- y la elevada tasa de trabajo a tiempo parcial involuntario. El 52,7 % de los trabajadores a tiempo parcial lo hacen involuntariamente.

En 2020 se realizaron un total de 6 millones de horas extras, la mayoría de ellas, el 58,1%, fueron realizadas por hombres y el 41,9% por mujeres, entre las que aumentó sensiblemente con respecto a las realizadas en 2019, año en el que se realizaron 5,8 millones de horas, el 66,3% con hombres.

Las horas extraordinarias no retribuidas suponen casi el 50 por ciento de las realizadas, de las que el 50% han sido realizadas por mujeres.

La Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019, dada a conocer por el INE el 22 de junio de 2021, arroja como principales cifras las siguientes:

- El salario medio anual fue de 24.395,98 euros por trabajador en el año 2019, un 1,6% mayor que el del año anterior.
- El salario medio anual de las mujeres se incrementó un 3,2% respecto a 2018, alcanzando los 21.682,02 euros, mientras que el de los hombres fue de 26.934,38 euros, un 0,7% mayor que en el año anterior
- Las personas trabajadoras a tiempo completo tuvieron un salario medio de 28.412,13 euros, un 1,2% superior al año anterior. Por su parte, el salario de los trabajadores a tiempo parcial aumentó un 2%, hasta los 11.395,49 euros.
- El salario medio de los trabajadores con contrato indefinido fue de 26.459,42 euros en 2018, un 8,5% superior a la media. Para los contratados de duración determinada, el salario anual fue de 17.931,77 euros, inferior en un 26% al salario medio.

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 que, en 2019, según reflejan los datos anteriores a la irrupción de la pandemia, 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 mantuvieron entre 2016 y 2019 por encima de 90.000.

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

A3. Accidentalidad y morbilidad laboral

En términos relativos, en 2019 se produjo una estabilización del índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja, tras seis años de incremento consecutivo. En 2020, se produce un descenso acusado de la siniestralidad, como consecuencia de la pandemia.

En 2020 se produjeron 446.195 accidentes con baja en jornada, de los cuales 322.189 accidentes (72%) afectaron a varones y 124.006 accidentes (28%) afectaron a mujeres.

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

A comienzos de noviembre de 2021 la pandemia de la COVID-19 parece bajo control en España, pero persiste la incertidumbre respecto a su evolución en otros países de nuestro entorno, lo que podría afectar a la recuperación económica y del empleo, cuyas previsiones en los próximos dos años son, en todo caso, favorables.

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. Según los datos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, sobre datos de la Encuesta de Población Activa, en el último trimestre de 2019, antes de la pandemia, había 2,68 millones de ocupados vinculados a actividades turísticas, que en el último trimestre de 2020 habían bajado hasta 2,19 millones, más de un 18% todavía por debajo. Además, España cuenta con una estructura económica muy atomizada, con un alto porcentaje de pequeñas y medianas empresas, y un mercado de trabajo vulnerable, con una alta tasa de temporalidad y altos niveles de precariedad, como se ha comentado anteriormente.

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

- Desde el **punto de vista territorial**, aquellas CCAA que pueden ver ralentizada en mayor medida la recuperación puede ser las que concentran mayor porcentaje del empleo en las actividades económicas relacionadas con el turismo, el comercio, la hostelería y el transporte.
- Desde el **punto de vista de los grupos de personas trabajadoras más afectados**, el impacto será mayor en los siguientes grupos:
 - Las **personas inmigrantes**, que suelen encontrarse en situaciones laborales más precarias, muy vinculadas al empleo temporal y a los contratos con 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 han concentrado en la reducción de la jornada, 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 han sufrido 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 percibir 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. EJES, OBJETIVOS Y ACTUACIONES

1 CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO, LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD Y EL FRAUDE EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

1.1. UNAS CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS, SEGURAS Y SALUDABLES

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
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.	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de infracciones en materia de salarios, tanto derivadas de impago parcial como total, y del retraso en su abono. • Se fomentará la actuación inspectora integral, preferentemente en equipo, haciendo uso de la HLF para la planificación de actuaciones.
	1.2. Tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial.	<ul style="list-style-type: none"> • Se incrementará la planificación, con apoyo en la HLF, 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 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.
	1.3. Fraude en materia de contratación.	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de Instrucción sobre contratación temporal. • Adaptación de la HLF para corregir aspectos más nocivos, como: <ul style="list-style-type: none"> • Empresas con altas tasas de temporalidad. • Contratos de muy corta duración. • Empresas de servicios que precarizan condiciones de trabajo. • Valoración de la realidad de las causas de temporalidad. • Uso fraudulento de esta modalidad contractual. • Comportamientos fraudulentos de ETT.

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
<p>1. Garantizar el pleno y efectivo ejercicio de los derechos laborales y sindicales, luchando contra todo tipo de abuso y fraude en materia laboral.</p>	1.4 Convenios colectivos.	Con el apoyo de la HLF se realizarán actuaciones planificadas para vigilar el cumplimiento de las normas laborales cuando su convenio colectivo ha sido anulado por la jurisdicción social.
	1.5 Derechos sindicales y participación en la empresa.	Se intensificarán las actuaciones para asegurar el respeto de 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.
	1.6 Trabajo doméstico.	Puesta en marcha en enero de 2021 del Plan de Actuación de la ITSS en el sector del hogar.
	1.7 Falsos autónomos.	Actuación prioritaria en los sectores de mayor fraude y en los que exista indicio de fraude por trabajar exclusivamente para un empresario.
	1.8 Falsos becarios.	Se intensificarán las actuaciones en este campo y continuarán las acciones formativas al personal inspector.
	1.9 Plataformas digitales y teletrabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Se reforzarán las campañas dirigidas a garantizar derechos laborales y un debido encuadramiento en Seguridad Social de las personas trabajadoras de las empresas que operan en plataformas digitales en cualquier tipo de actividad. • Se vigilará el cumplimiento de la normativa reguladora del trabajo a distancia y del teletrabajo (Ley 10/2021, de 9 de julio).
<p>2. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, asegurando que se cumple la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.</p>	2.1 Plan de intensificación de la actuación de la ITSS en materia de seguridad y salud laboral.	Puesta en marcha de 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 estos.
	2.2 Campañas integrales.	Se potenciarán actuaciones sobre todas las materias competencia de la ITSS en sectores de actividad afectados por condiciones de trabajo más precarias.
	2.3 Campañas monográficas adaptadas a riesgos o materia cuya incidencia y gravedad adquiera una mayor relevancia en el trabajo o en sectores o actividades concretas.	<p>Se pueden mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresas que utilicen de forma importante el teletrabajo. • Sectores que empleen productos con nanomateriales. • Actividades en las que sean más frecuentes los riesgos psicosociales. • Empresas que precisen la gestión de la edad en el trabajo.
	2.4 Aprobación de un CT riesgos psicosociales.	Se adaptarán los principios y criterios establecidos en el SLIC (Comité de Altos Responsables de Inspecciones de Trabajo de la Unión Europea) al marco jurídico español, consiguiendo homogeneidad en su aplicación en el ámbito de la UE.
	2.5 Nuevo modelo de investigación de EP.	Aprobación de un procedimiento armonizado para la intervención de la ITSS en la investigación de EP declaradas, que permita la correcta identificación de las causas y origen y el aprovechamiento epidemiológico de la información recogida.
	2.6 Calificación de AT.	Se estudiarán medidas para disminuir la calificación indebida de AT, sobre todo de los leves.

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
<p>2. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, asegurando que se cumple la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.</p>	<p>2.7. Mejora de la coordinación entre la Fiscalía General del Estado y el OEITSS</p>	<p>Se revisará la aplicación del Protocolo Marco suscrito entre el CGPJ, Ministerio del Interior, MTAS y FGE con el fin de mejorar, en particular la coordinación entre el OEITSS y la FGE.</p>
	<p>2.8 Garantizar la adecuada dotación de los recursos de las organizaciones preventivas de las empresas</p>	<p>En coordinación con las autoridades laborales, se garantizará la adecuación de los recursos humanos y materiales de las organizaciones preventivas, particularmente el número de técnicos de prevención y el número de personas trabajadoras a los que se extiende la actividad.</p>
<p>3. Aflorar el trabajo no declarado y mejorar la protección de las personas que son objeto de trata con fines de explotación laboral.</p>	<p>3.1 Campañas contra el trabajo no declarado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se intensificarán actuaciones en sectores y zonas geográficas con mayor fraude. • Se mejorará la explotación de datos para la planificación. • Se reforzará la colaboración con los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.
	<p>3.2 Acciones sobre trata de seres humanos y trabajo forzoso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se elaborará e impulsará un Plan para la Erradicación del Trabajo Forzoso por el Organismo Estatal ITSS. • 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 con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. • Se impartirán acciones formativas sobre delitos de explotación laboral y trata de seres humanos, y se creará una red de expertos en estas materias en el OEITSS.
<p>4. Luchar contra el fraude transnacional.</p>	<p>4.1 Empresas buzón.</p>	<p>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.</p>
	<p>4.2. Modificaciones en la aplicación Integra para mejorar la cooperación interinstitucional en las actuaciones en materia de fraude transnacional.</p>	<p>Se introducirá la identificación de las inspecciones y actuaciones sobre trabajo transnacional y se autorizará la consulta y cooperación con otras Inspecciones de la UE y del EEE, con la TGSS y con el Ministerio Fiscal.</p>
	<p>4.3 Realización de campañas sobre fraude en el trabajo transnacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se priorizarán empresas y trabajadores de los sectores del transporte internacional y la construcción. • Se impartirán acciones formativas al personal inspector sobre movilidad laboral europea y se creará una red de expertos. • Se organizará la información sobre movilidad laboral europea en el Portal de la ITSS. • Se suscribirán acuerdos con otros organismos públicos para coordinar las acciones sobre movilidad laboral. • 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.
	<p>4.4 Aprobación de un Criterio Técnico sobre desplazamientos transnacionales.</p>	<p>Se realizará 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, y tendrá un enfoque integral.</p>

1.2. LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
5. Garantizar la igualdad y no discriminación por razón de sexo.	5.1 Planificación de actuaciones inspectoras.	<ul style="list-style-type: none"> • Intensificación en el uso de la HLF 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. • Se fomentarán convenios de colaboración con otros órganos de la administración con información relevante en estas materias.
	5.2 Colaboración con las administraciones competentes en materia de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Especialmente con el Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad y con los órganos autonómicos competentes en materia de igualdad de género a través de las Autoridades Laborales correspondientes.
	5.3 Planificación de actuaciones con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> • La perspectiva de género se aplicará a toda la actuación inspectora, no solo a las que deriven de programas de igualdad.
	5.4 Formación y sensibilización del personal de la ITSS con funciones inspectoras.	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones específicas con el objetivo de fomentar una mayor motivación e implicación no solo de inspectores/as sino también de subinspectores/as. • Acciones de formación y sensibilización del personal actuante en materia de violencia contra las mujeres por razón de género en el entorno laboral, así como sobre los derechos laborales laboralmente reconocidos a las víctimas de esta violencia.
	5.5 Discriminación múltiple e interseccional.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
6. Garantizar la igualdad y no discriminación por otros motivos.	6.1 Lucha contra todos los motivos legales de discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> • Se empleará la HLF siempre que sea posible. • Se fomentará la colaboración con las correspondientes direcciones generales del Ministerio de Igualdad.
	6.2 Discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género.	Se avanzará en las actuaciones en relación con las personas LGTBI en colaboración con la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI del Ministerio de Igualdad.
	6.3 Personas con discapacidad.	<p>Se reorientará la estrategia para controlar no solo la reserva del empleo, sino también:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verificación de los expedientes sobre medidas alternativas a la cuota de trabajadores con discapacidad. • actuaciones inspectoras con el fin principal de la contratación de personas con discapacidad. • campañas sobre centros especiales de empleo, que tengan por finalidad garantizar su trabajo digno.
	6.4 Discriminación racial o étnica.	Se intensificarán 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.
7. Creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la discriminación.	7.1 Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.	La Oficina impulsará y coordinará las actuaciones inspectoras en materia de discriminación, no solo de género.

1.3. LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL CONTROL DE AYUDAS PÚBLICAS EN MATERIA DE EMPLEO

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
8. Luchar contra el fraude a la Seguridad Social y la cotización indebida de salarios ¹ .	8.1 Cotización indebida de salarios.	<ul style="list-style-type: none"> • Control de las empresas que cotizan por un salario inferior al debido. • Verificación de la correcta aplicación de los epígrafes de AT. • Control de la correcta cotización del salario en especie.
	8.2 Derivación de responsabilidad.	Se realizarán campañas masivas, buscando una mayor sinergia con la TGSS.
	8.3 Empresas ficticias.	Se continuará la actuación en este ámbito siempre que existan indicios, mejorando recursos de apoyo y formación del personal actuante.
	8.4 Falsas cooperativas de trabajo asociado.	Se continuará priorizando las actuaciones sobre falsas cooperativas de trabajo asociado y su indebido encuadramiento en Seguridad Social.
	8.5 Convenios colectivos.	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.
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 los expedientes de suspensión y reducción de jornada.	<ul style="list-style-type: none"> • Se incrementarán las inspecciones ex post para controlar los fraudes en los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada, así como para controlar los fraudes en la aplicación de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social. • 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.
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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Se automatizarán los procesos de comprobación con herramientas informáticas y de expedición múltiple de actas de liquidación. • Se facilitará el acceso de las personas actuantes a la base de datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
	10.2 Ayudas al empleo propias de las CCAA.	Se realizarán controles para verificar el cumplimiento de los requisitos y obligaciones que deben cumplir los perceptores de dichas ayudas.
11. Ejercer las competencias en materia de Inspección de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.	11.1 Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.	Se reforzará la función de control de las normas sobre Mutuas, 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. Se intensificará en este terreno la coordinación con la intervención de la Seguridad Social.

¹ En este objetivo resulta prioritaria la coordinación y colaboración institucional con la Tesorería General de la Seguridad Social y con la Agencia Estatal de 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 la Seguridad Social, por otro.

1.4. ACTUACIONES EN MATERIA DE SALUD PÚBLICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID-19

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
12. Controlar, en régimen de habilitación legal, las normas de prevención del contagio de la COVID-19.	12.1 COVID-19.	Se verificarán las condiciones de protección frente a la COVID-19, para las cuales ha sido habilitada la ITSS, en virtud del artículo 31.4 de la Ley 2/2021, de 29 de mayo, durante la vigencia de dicha habilitación.

2 REFORZAR LAS CAPACIDADES DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
13. Reforzar el papel de la ITSS como garante de la prevención de conflictos entre la empresa y las personas trabajadoras tipo de abuso y fraude en materia laboral.	13.1 Potenciar las funciones de asistencia técnica, conciliación, mediación y arbitraje.	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 ello, sin perjuicio de las funciones atribuidas a los 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.
14. Reforzar el papel del informe de la ITSS en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de la jornada de trabajo.	14.1 Modificaciones normativas para reforzar la ITSS 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 ITSS a las causas motivadoras de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de la jornada de trabajo.
15. Reforzar el papel de la ITSS en la contratación temporal.	15.1 Estrategia de actuación ante la contratación temporal fraudulenta.	En concordancia con la actuación 1.3, se cambiará la estrategia desarrollada y se proseguirá desarrollando campañas en esta materia. Se modificará la LISOS para garantizar el carácter disuasorio de las medidas sancionadoras y reforzar la proporcionalidad de estas.
16. Reforzar el papel de la ITSS en materia de salarios.	16.1 Estrategia para potenciar la actuación de la ITSS ante el incumplimiento en la obligación de abono del salario debido.	<ul style="list-style-type: none"> • Se priorizarán actuaciones en materia de salarios. • Se promoverá la colaboración con la AEAT, 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. • 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. • Se elaborará un Criterio Técnico. • Se propondrá la modificación de la LISOS para clarificar los supuestos en que los incumplimientos en materia salarial requieren ser sancionados con una infracción grave o muy grave.

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
<p>17. Reforzar la intervención de la ITSS en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo más lesivas para las personas trabajadoras.</p>	<p>17.1 Propuesta de modificación normativa que establezca el informe preceptivo de la ITSS a la jurisdicción social en los procedimientos judiciales en materia de modificación de la cuantía salarial.</p>	<p>Se propondrá la introducción en la LRJS de un informe preceptivo de la ITSS en tales supuestos.</p>
<p>18. Reforzar el papel de la ITSS ante los comportamientos infractores de la normativa en materia de tiempo de trabajo.</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se modificará el TRLISOS para garantizar el carácter disuasorio de las medidas sancionadoras y reforzar la proporcionalidad de las mismas. • En los supuestos de contratos a tiempo parcial irregulares, 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.
<p>19. Reforzar las competencias de la ITSS en materia de convenios colectivos.</p>	<p>19.1 Inaplicaciones de convenios colectivos.</p> <p>19.2 Modificación de la LOSITSS para incluir la función de emitir informe sobre el control de la legalidad de los convenios colectivos.</p>	<p>Detección por la HLF y actuación de la ITSS cuando haya incumplimientos formales (negociación) o de fondo (límites normativos)</p> <p>Se propondrá la inclusión en la LOSITSS, entre las competencias de esta, la realización de esta función, a requerimiento de las autoridades laborales.</p>
<p>20. Reforzar el Cuerpo de Subinspectores Laborales.</p>	<p>20.1 Ampliación de las competencias del Cuerpo de Subinspectores Laborales.</p>	<p>En el caso de la Escala de Empleo y Seguridad Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de trabajo, vinculado a competencias que ya ejercen en materia de Seguridad Social. • Salario, vinculado a su debida cotización a la Seguridad Social. <p>En el caso de la Escala de Seguridad y Salud Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la prevención. <p>Podrán participar bajo la supervisión técnica de los inspectores en la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p>
<p>21. Revisión de toda la normativa de la ITSS.</p>	<p>21.1 Modificación de la Ley Ordenadora de la ITSS para adaptarla a las actuaciones en un entorno digital.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se adaptará su contenido a la realidad de los entornos digitales en los que debe involucrarse para desarrollar las actuaciones inspectoras. • Se cubrirán necesidades o vacíos de regulación, en particular en relación con las nuevas formas de trabajo y el uso de las tecnologías. • Se habilitará el ejercicio de las comprobaciones, con plena seguridad jurídica, utilizando medios no presenciales, por ejemplo, la videoconferencia.

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
21. Revisión de toda la normativa de la ITSS.	21.2 Revisión del TRLISOS.	<ul style="list-style-type: none"> Se actualizarán o eliminarán los tipos desfasados, así como adecuarlos a los fraudes actuales. Se reforzará el carácter disuasorio de determinados comportamientos infractores.
	21.3 Nuevo Reglamento general sobre actuaciones y procedimientos de la ITSS.	<p>Se modificará el procedimiento de actuación de la ITSS con los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adaptación de los procedimientos a la realidad telemática del trabajo del actuante. Potenciar 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. Procedimiento sancionador abreviado para actuaciones administrativas automatizadas.

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

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

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
22. Incrementar los recursos humanos e incorporar nuevos perfiles funcionales administrativos, técnicos e informáticos.	22.1 Ofertas Públicas de Empleo.	Atendiendo a los factores especificados en el Plan, se elevará propuesta para que en las OPE de los años 2021-2023 se consideren las funciones de Inspección de Trabajo y Seguridad Social como servicios esenciales, de manera que se garantice el reforzamiento de los servicios en la línea de lo previsto en este Plan Estratégico.
	22.2 Reforma del modelo de acceso.	<ul style="list-style-type: none"> Se estudiarán cambios que garanticen la cualificación de quienes acceden al Sistema de ITSS. Se promoverán acciones de difusión con el objeto de incrementar el número de opositores.
	22.3 Promoción interna.	Se potenciará la promoción interna como forma de acceso al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
	22.4 Incorporación del personal sin competencias de inspección para realizar tareas de apoyo administrativo y técnico.	<ul style="list-style-type: none"> Se incorporará personal técnico y administrativo para reequilibrar su ratio respecto de personal inspector, preferentemente personal cualificado para apoyar en el acceso y tratamiento de datos. Se intensificará su formación y cualificación informática, así como sobre la misión de la ITSS.
23. Reforzar la estructura	23.1 Fortalecer y consolidar la estructura central del OEITSS.	<ul style="list-style-type: none"> Se potenciará la estructura y medios humanos de acuerdo con necesidades objetivas y en función de los perfiles profesionales requeridos y la carga de trabajo. Se elaborará un plan para dotar al Organismo de medios y programas informáticos y creación de una estructura informática y de telefonía propias. Se elaborará un Plan de eficiencia de gestión de los bienes inmuebles.

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
<p>23. Reforzar la estructura.</p>	<p>23.2 Desarrollar la estructura territorial del OEITSS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 OEITSS.
	<p>23.3 Aprobación de una RPT del OEITSS que potencie y fortalezca la labor inspectora y responda a las necesidades de la nueva estructura</p>	<p>La nueva RPT debe atender las siguientes necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación. • Creación de la Unidad Especial de Coordinación sobre Lucha contra el Fraude en el Trabajo Transnacional. • Creación de una Unidad de Planificación y Programación de actuaciones inspectoras. • Potenciación del trabajo en equipo. • Incremento del personal administrativo y de estructura, que palie su descenso con los consiguientes problemas de gestión. • Nuevos perfiles técnicos e informáticos y creación de una Oficina Técnica de Proyectos Informáticos • Creación de una Oficina de Supervisión de Proyectos con un arquitecto funcionario propio. • Creación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio, y dotación de los recursos humanos necesarios. • Reforzamiento de los órganos de la estructura administrativa central, dado que las nuevas tareas como organismo autónomo no ha ido acompañada de la dotación de personal suficiente para desarrollarlas. • Mejora de las condiciones retributivas y definición de puestos de trabajo que posibiliten la carrera profesional del personal. <p>Todo ello en los términos y condiciones que se deriven de los procedimientos para la modificación de las RPT, cuya aprobación corresponde a la CECIR.</p>
<p>24. Mejorar la financiación autónoma del OEITSS.</p>	<p>24.1 Búsqueda de vías de financiación propia el OEITSS.</p>	<p>Financiación vía convenios, encomiendas de gestión u otros instrumentos jurídicos, acordados con la Administración de la Seguridad Social, con las Administraciones de las CCAA o con otros órganos.</p>
<p>25. Mejorar los conocimientos y habilidades de las personas que trabajan en el OEITSS, potenciando la Escuela de la ITSS como instrumento de formación interna y como centro de estudios en materia socio-laboral.</p>	<p>25.1 Modernizar y mejorar los procesos de selección del personal inspector y subinspector, adaptándolos las exigencias de calidad y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.</p>	<p>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.</p>

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
<p>25. Mejorar los conocimientos y habilidades de las personas que trabajan en el OEITSS, potenciando la Escuela de la ITSS como instrumento de formación interna y como centro de estudios en materia socio-laboral.</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 intensificará la formación a distancia utilizando las últimas tecnologías, pero sin abandonar la formación presencial. • Se realizará formación descentralizada al ámbito territorial, con el fin de ampliar el número de acciones formativas y participantes. • 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.
	<p>25.3 Potenciar la Escuela de ITSS como un centro de referencia para la investigación, reflexión y debate en materia socio-laboral a nivel tanto nacional como internacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se abrirá la Escuela para impartir formación a todos aquellos profesionales vinculados al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. • 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 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.
	<p>25.4. Dotación de medios técnicos y otros elementos transversales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
	<p>25.5 Perspectiva de género.</p>	<p>Se introducirá la perspectiva de género en todos los cursos, además de reforzar las acciones formativas específicas.</p>
	<p>25.6 Adecuar el RD 1223/2009 y el Plan anual de formación, a la configuración del OEITSS.</p>	<p>Se modificará la normativa de aplicación a la Escuela, así como las Instrucciones en materia de formación.</p>
	<p>26. Asegurar la plena participación de las CCAA en el marco establecido por la Ley Ordenadora del Sistema de la ITSS y el Estatuto del OEITSS.</p>	<p>26.1. Renovación de los convenios entre el OEITSS y las CCAA.</p>
<p>26.2 Mecanismos específicos de cooperación con las dos CCAA con competencias específicas.</p>		<p>Se mantendrán y se prestará todo el apoyo a los mecanismos de cooperación bilateral establecidos con las dos Administraciones (Cataluña y País Vasco) en los acuerdos bilaterales de transferencias.</p>

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

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
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 OEITSS para que pueda desarrollar su misión.	Apoyo técnico y material en cuanto órgano de participación institucional de las AA.PP. y de los interlocutores sociales en los asuntos relativos al OEITSS
28. Establecer nuevos procedimientos de auditoria y evaluación interna del OEITSS.	28.1 Aprobación de procedimientos de auditoria y evaluación de la calidad y eficacia del funcionamiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Se aprobará 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. • Se elaborarán y cumplimentarán indicadores de eficiencia y eficacia para medir la calidad del funcionamiento del servicio público de ITSS.
29. Organizar y desarrollar la actividad en torno al trabajo programado y en equipo.	29.1 Fomentar el trabajo en equipo.	Se crearán en algunas inspecciones provinciales, como experiencia piloto, equipos de trabajo integrados por actantes de distintos Cuerpos y Escalas, debiendo reforzarse el papel coordinador de los jefes de equipo.
	29.2 Sistema de productividad	Se actualizará el sistema de productividad para adecuarlo a los objetivos establecidos en este Plan Estratégico. En todo caso, 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.
30. Mejorar la planificación de las actuaciones inspectoras, utilizando las herramientas más avanzadas en inteligencia artificial.	30.1 Campañas extensivas.	<ul style="list-style-type: none"> • Se emprenderán reformas legales para posibilitar la emisión automatizada de actas de infracción. • Se ejecutarán campañas extensivas en ámbitos nuevos y diferentes del relativo a la Seguridad Social.
	30.2 Mejora del modelo de planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Se coordinará la planificación general con la planificación territorial, para garantizar la adaptación a las realidades locales. • Se crearán unidades de planificación a nivel central y territorial.
	30.3 Una estrategia más activa para reducir los comportamientos de incumplimiento y fraude.	Para favorecer la eficacia de la actividad inspectora, debe combinarse la labor de información y asistencia técnica con una mayor contundencia en la exigencia de responsabilidades.
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.	<ul style="list-style-type: none"> • Se acabará con las notificaciones en papel, integrando la aplicación Notific@ en el sistema de gestión interna de la ITSS. • Asimismo, se promoverá la entrega de documentación en formato electrónico, creando una plataforma de intercambio de ficheros entre usuarios internos y externos.
	31.2 Simplificación de la presentación de denuncias.	Se unificarán los cauces de presentación de denuncias con la creación de un sistema de remisión electrónica, sin perjuicio del mantenimiento del Buzón de la ITSS.

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
<p>31. Completar la Administración electrónica interna y externa, la administración electrónica sancionadora y la notificación electrónica.</p>	<p>31.3 Tramitación electrónica del procedimiento sancionador.</p>	<p>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.</p>
<p>32. Adecuar las infraestructuras, medios materiales, los sistemas, redes, aplicaciones y equipamientos informáticos, así como fortalecer la HLF.</p>	<p>32.1 Sistema INTEGRÁ.</p>	<p>El sistema de gestión interno de la ITSS (INTEGRA) exige una carga administrativa excesiva, lo que resta tiempo de investigación al personal inspector. Es precisa una mayor automatización de procesos y tareas. Además, es necesario que ponga a disposición del actuante más recursos y fuentes de datos útiles para la investigación.</p>
	<p>32.2 Herramienta de Lucha contra el Fraude.</p>	<p>Se potenciará con diferentes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ampliarán las bases de datos a las que accede. • Se reforzarán los convenios anuales de ITSS con la TGSS y se promoverá un convenio con la Gerencia Informática de la Seguridad Social. • Se promoverá un convenio con la Gerencia Informática de la SS, para establecer mecanismos de cooperación y apoyo técnico de las tecnologías de la información en ejecución de las campañas y actuaciones inspectoras. • Se potenciarán las campañas extensivas, haciéndolas más eficaces y promoviendo un cambio en los comportamientos de la ciudadanía. • Se facilitará información más precisa al personal inspector para el desarrollo de sus investigaciones, mediante información cruzada con catastro, Agencia Tributaria y redes sociales. • Se fomentará la colaboración directa del personal inspector con la HLF.
	<p>32.3 Buzón de la ITSS.</p>	<p>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.</p>
	<p>32.4 Apoyo al teletrabajo.</p>	<p>Se proveerá a todo el personal autorizado a teletrabajar el equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones.</p>
<p>33. Mejorar la comunicación que visibilice la actividad del OEITSS en la sociedad y entre los operadores del mercado de trabajo.</p>	<p>33.1 Portal público de la ITSS.</p>	<p>Se mejorará la información ofrecida en la Web de la ITSS, fomentando la conexión con otras redes de información de asuntos sociales, en particular en relación con los jóvenes y en materia de seguridad laboral.</p>
	<p>33.2 Potenciar la presencia de la ITSS en redes sociales.</p>	<p>Se fomentará la difusión de información sobre la ITSS a un mayor número de personas a través de mensajes informativos cortos y material audiovisual.</p>
	<p>33.3 Crear una newsletter.</p>	<p>De elaboración periódica, tendrá difusión a un público objetivo interesado en el cumplimiento de la legislación social.</p>

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
33. Mejorar la comunicación que visibilice la actividad del OEITSS en la sociedad y entre los operadores del mercado de trabajo.	33.4 Realizar webinars o sesiones informativas virtuales.	Se organizarán sesiones informativas impartidas por expertos y dirigidas a empresas, interlocutores sociales y profesionales relacionados con las actividades de la ITSS.
	33.5 Difusión pública de campañas de inspección que puedan disuadir de comportamientos fraudulentos a los que se dirigen las mismas.	Se hará difusión pública de campañas de inspección que puedan disuadir de comportamientos fraudulentos a los que se dirigen las mismas.
34. Implantación de la Carta Social de Servicios del OEITSS.	34.1 Elaboración e implantación de la Carta de Servicios.	Se elaborará la Carta de Servicios para informar a la ciudadanía de los servicios que la institución presta, los derechos de los ciudadanos en dicha prestación de servicios y los compromisos de calidad en su ejecución.
35. Completar la adaptación del OEITSS a la normativa sobre protección de datos y cumplimientos de obligaciones en materia de transparencia.	35.1 Protección de datos.	Se promoverá la implantación de todas las medidas de seguridad asociadas a los tratamientos de datos que se realizan en el Organismo.
	35.2 Transparencia.	Se reforzará el compromiso con la transparencia, promoviendo la publicidad activa de toda la información relevante para los administrados y garantizando el derecho de acceso a los mismos.
36. Aprobación de un código ético del personal de la ITSS Aprobación de un código ético del personal de la ITSS.	36.1 Elaboración del código ético del personal de la ITSS.	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.

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

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
37. Unión Europea.	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.	La Comisión lanzará en enero de 2021 un Plan de Acción para la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS). Se impulsará que dicho Plan de Acción reconozca la importancia de los sistemas nacionales de inspección como garantía de cumplimiento del PEDS.

OBJETIVO	ACTUACIÓN	MEDIDAS
37. Unión Europea.	37.2 Se pondrá en funcionamiento la Oficina de Enlace de la ITSS en la Autoridad Laboral Europea.	Se impulsará el proceso de puesta en funcionamiento de la ALE y, para ello, se impulsará la actividad de nuestro Oficial de Enlace en la nueva agencia.
	37.3 Se reforzará la participación de España en el Comité de Altos Responsables de Inspección de Trabajo (SLIC), así como el aprovechamiento por inspectores y subinspectores del conocimiento que se genera en dicho Comité.	El SLIC, que se ocupa de coordinar la inspección de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la UE, ha perdido importancia en los últimos años. La seguridad y salud debe recuperar el papel que le corresponde en la UE, y para ello se reforzará la actividad de la ITSS en el SLIC.
38. Cooperación internacional reforzada.	38.1 Cooperación con Portugal, Francia, Rumanía y Marruecos.	La actividad en ámbitos multilaterales debe complementarse con una cooperación bilateral reforzada con aquellos países con los que existe un mayor flujo de empresas y trabajadores. Para ello, se reforzará la cooperación con Portugal, Francia, Rumanía y Marruecos.
39. OIT.	39.1 OIT.	La OIT ha de ocupar un lugar destacado en la agenda internacional de la ITSS. En este sentido, la ITSS realizará campañas de inspección en los ámbitos de los Convenios 177, 188, 189 y 190, implementará un Plan de Acción para la ejecución del Protocolo de Trabajo Forzoso y se colaborará con OIT en la celebración del I Congreso Internacional de la ITSS.
40. Ampliar la cooperación con países latinoamericanos.	40.1 Se fortalecerá la red de contactos con las ITSS de América Latina.	Se relanzará el Foro Iberoamericano de Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con OIT.
	40.2 Se potenciará el programa de cooperación que se desarrolla con la AECID, favoreciendo que funcionarios de la ITSS ofrezcan asistencia técnica a las ITSS para la mejora de sus instituciones o legislaciones nacionales.	Se reforzará la cooperación sobre el terreno, con objeto de fortalecer las relaciones bilaterales con los países latinoamericanos y de armonizar nuestras legislaciones en materia de inspección
	40.3 Se convertirá a la Escuela de la ITSS en un centro de referencia para la formación de inspectores de Trabajo y Seguridad Social de Latino América.	Se potenciará el papel internacional de la Escuela de ITSS, abriendo la posibilidad de realizar actividades formativas para funcionarios de las ITSS de la región.

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO 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 ITSS, sobre la base de un cronograma que permitirá el seguimiento del Plan y la evaluación del grado de ejecución alcanzado.

La Dirección del Organismo Estatal elevará, en el primer trimestre de cada año, el informe anual del ejercicio anterior, a ambas Comisiones Permanentes 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 2021-2023.





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Organismo Estatal
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social



RESUMEN EJECUTIVO
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.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

