

Cómo prepararse para las nuevas campañas de la Inspección de Trabajo 2025-2027

El nuevo Plan 2025–2027 de la Inspección de Trabajo marca una etapa de mayor control y menos margen para el descuido. Contratos, jornada, igualdad, teletrabajo o IA: todo será revisado con más detalle. Este checklist le ayudará a saber si su empresa está preparada.

Durante el mes de septiembre se hizo público el **Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) para 2025-2027**, un documento denso que anticipa un cambio de ritmo en la actividad inspectora. La Administración quiere un organismo más rápido, más digital y más presente en la vida laboral de las empresas. Aunque muchas de las líneas de actuación no son nuevas, sí cambia la intensidad, el enfoque y la forma de comprobar el cumplimiento.

Esta circular resume las áreas que más van a afectar a la empresa "real": contratos, salarios, jornada, teletrabajo, igualdad, prevención y el uso de herramientas digitales. El objetivo es sencillo: ayudarle a revisar internamente aquello que previsiblemente será objeto de control.

1. Qué persigue el nuevo Plan 2025-2027

El documento parte de una idea clara: reforzar la vigilancia sobre cómo se trabaja, cómo se contrata y cómo se organiza la actividad dentro de las empresas. El acento se coloca en cinco bloques:

- Supervisión de las relaciones laborales,
- Lucha contra el fraude en la contratación,
- Vigilancia del SMI y de las cotizaciones,
- Seguridad y salud,
- Igualdad y no discriminación.

El Plan también anuncia un salto tecnológico importante: más cruce de datos, más trazabilidad digital y más actuaciones automatizadas.

- **Atención. La Inspección ya no actúa solo "por visita": gran parte de las campañas se iniciarán por discrepancias detectadas en bases de datos, nóminas, altas, registros horarios o información fiscal.**

2. Contratación bajo la lupa: temporales, fijos-discontinuos y período de prueba

La Inspección volverá a poner el foco donde siempre aparecen problemas: la temporalidad mal justificada y el uso incorrecto del fijo-discontinuo.

Qué vigilarán con más intensidad:

- La causa exacta de cada contrato temporal.
- Extinciones durante el período de prueba que escondan un despido encubierto.
- Contratos fijos-discontinuos utilizados para cubrir actividades que realmente son permanentes.

Recordatorio esencial: Los **contratos por circunstancias de la producción** solo pueden durar **6 meses**, ampliables a **12** si el convenio sectorial lo prevé de forma expresa.

Y en el caso de los **fijos-discontinuos**, hay que garantizar que la actividad sea realmente intermitente. Si el trabajo se repite durante todo el año, lo correcto es un contrato indefinido ordinario.

- **Atención. Un contrato temporal sin causa detallada o con una causa genérica equivale, a ojos de la Inspección, a un contrato indefinido. Multa y conversión automática.**

3. Salario, cotizaciones y SMI: el triángulo de control

Las campañas del período 2025-2027 priorizarán la comprobación de que todas las empresas cumplen con:

- El salario mínimo, especialmente en sectores sin convenio sectorial claro,
- El encuadramiento correcto en Seguridad Social,
- La aplicación adecuada de bonificaciones, reducciones y bases de cotización.

Todo ello se realizará cruzando bases de datos, por lo que los requerimientos llegarán antes que las visitas.

- **Atención. Un descuadre entre nómina y cotización -aunque sea por error administrativo- activará automáticamente un expediente de comprobación.**

4. Jornada, registro y horas extras: fin de las soluciones improvisadas

A la espera de la futura ley que endurecerá los requisitos del **registro horario**, la Inspección refuerza ya su actividad en esta materia.

Los inspectores contrastarán:

- Lo que marca el registro,
- Lo que se observa en la realidad del centro,
- Y lo que declaran los trabajadores.

También se intensificará el control de:

- Horas extras no declaradas,
- Contratos a tiempo parcial donde realmente se realizan más horas,
- Distribución irregular de jornada implantada sin acuerdo.

Si existen empleados a tiempo parcial que trabajan más horas, será imprescindible un **pacto de horas complementarias** formalizado por escrito.

- **Atención. Un registro horario que no coincide con los horarios reales es uno de los detonantes más frecuentes de sanción.**

5. Teletrabajo, desplazamientos y uso empresarial de la inteligencia artificial

El Plan incorpora nuevas líneas de vigilancia que reflejan cómo ha cambiado el trabajo en los últimos años.

- **IA y toma de decisiones internas:** La Inspección revisará si se utilizan algoritmos o herramientas automatizadas para asignar tareas, evaluar rendimiento u organizar turnos, con el fin de evitar **decisiones discriminatorias**.
- **Teletrabajo desde el extranjero:** Se reforzará la coordinación con Seguridad Social y Hacienda para detectar altas irregulares de personas que teletrabajan desde otros países sin cumplir los requisitos legales.

Atención. Si la empresa usa herramientas de IA, deberá poder explicar su funcionamiento y acreditar que no genera sesgos ni discriminación.

6. Prevención de riesgos: vigilancia reforzada en sectores sensibles

La Inspección priorizará determinadas actividades donde la siniestralidad sigue siendo elevada: construcción, agricultura, logística, industria manufacturera, entre otras.

Se revisarán de manera especial:

- La vigilancia de la salud,
- La entrega y uso de EPIs,
- La adecuación de equipos y máquinas,
- La evaluación de riesgos actualizada.

Atención. En los sectores de mayor riesgo, no basta con tener papeles: pedirán evidencias de implantación real de las medidas.

7. Igualdad, acoso y colectivos vulnerables

La Inspección comprobará:

- Que las empresas obligadas disponen de **plan de igualdad**,
- Que este plan está actualizado y correctamente registrado,

- Que se han implantado protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo,
- Y que existe un seguimiento real de las medidas.

También se reforzará el control sobre colectivos especialmente expuestos a precariedad o discriminación.

- **Atención. Tener un plan de igualdad "en un cajón" no sirve: la Inspección pedirá evidencias de aplicación.**

8. Cómo debe prepararse su empresa

El Plan 2025-2027 no busca sorprender: la propia Administración reconoce cuáles serán sus prioridades. Por eso resulta más sencillo anticiparse si se actúa con un mínimo de orden:

- Revisar contratos, causas y duraciones.
- Verificar salarios y bases de cotización.
- Audituar el registro horario y los pactos de horas complementarias.
- Actualizar la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud.
- Revisar el plan de igualdad y los protocolos internos.
- Documentar el uso de herramientas digitales y de IA.
- Analizar la situación de teletrabajo y desplazamientos internacionales.

Atención. Una revisión preventiva interna suele costar menos que un procedimiento inspector y permite corregir antes de que exista sanción.

CHECKLIST PRÁCTICO · INSPECCIÓN DE TRABAJO 2025-2027

(Para revisar internamente antes de cualquier requerimiento)

1. Contratación y modalidades contractuales

- Cada contrato temporal tiene **una causa concreta, detallada y verificable**.
- Los contratos por circunstancias de la producción **no superan 6 meses** (o 12 si el convenio sectorial lo permite).
- Ningún fijo-discontinuo cubre actividades que funcionan **todo el año**.
- Las extinciones en período de prueba están **justificadas y documentadas**.
- No existen contratos temporales encadenados sin fundamento real.

2. Registro de jornada y horas trabajadas

- El sistema de registro horario **refleja la realidad**, sin diferencias entre lo que se firma y lo que se trabaja.
- Las horas extras se **declaran y compensan correctamente**.
- La distribución irregular está **pactada** con la representación laboral.

- En contratos a tiempo parcial, existen **pactos de horas complementarias** cuando corresponde.
- El registro es accesible, claro y se guarda durante el tiempo obligatorio.

3. Salarios, SMI y cotizaciones

- Se cumple el **SMI** en todos los puestos, especialmente si el sector no tiene convenio claro.
- Bases de cotizaciones revisadas y coherentes **con las nóminas**.
- Aplicación correcta de bonificaciones y reducciones en Seguridad Social.
- No hay desajustes entre lo comunicado a TGSS y lo que aparece en nómina.

4. Teletrabajo y desplazamientos internacionales

- Se conoce la ubicación real de quienes teletrabajan desde fuera de España.
- Existen documentos que acreditan **cómo y dónde se presta el servicio**.
- Se evalúa el impacto en Seguridad Social, Hacienda y normativa laboral.
- Las herramientas digitales utilizadas para seguimiento son **transparentes y no discriminatorias**.

5. Inteligencia Artificial y algoritmos internos

- Si se usa IA para organizar turnos, medir rendimiento o asignar tareas, existe un **protocolo de uso**.
- La empresa puede explicar **cómo funciona** esa herramienta y demostrar que no genera sesgos.
- Se ha informado a la plantilla del uso de sistemas automatizados cuando afecta a condiciones laborales.

6. Prevención de riesgos laborales

- Evaluación de riesgos **actualizada** y revisada en cada cambio de actividad.
- Vigilancia de la salud en regla, especialmente en sectores de riesgo.
- Formación y EPIs entregados y documentados.
- Registros de implantación real de las medidas preventivas.
- Coordinación con contratas y subcontratas correctamente documentada.

7. Igualdad, acoso y colectivos vulnerables

- Si la empresa está obligada, existe un **plan de igualdad vigente** y registrado.
- Se han implantado **protocolos frente al acoso** y se revisan periódicamente.
- Se documenta el seguimiento de las medidas de igualdad.
- No existen brechas salariales sin justificación objetiva.

8. Documentación y orden interno

- Todos los documentos laborales están **actualizados y accesibles** ante un requerimiento.

- La empresa cuenta con un **responsable interno** para atender inspecciones.
- Se ha realizado un **autodiagnóstico** de cumplimiento y se han corregido fallos.
- Existen procedimientos escritos para contratación, jornada, teletrabajo y uso de herramientas digitales.

El nuevo Plan Estratégico de la Inspección anuncia una etapa de mayor control y menos tolerancia a la improvisación. Quien tenga la casa ordenada, podrá afrontar este escenario sin problemas; quien no, es probable que reciba requerimientos antes de lo que imagina.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.