

FISCALIZACIÓN Y SANCIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) constituye uno de los pilares esenciales en la garantía del cumplimiento de la normativa laboral, de Seguridad Social, de prevención de riesgos laborales y de empleo.

Su función principal es asegurar que empresas y trabajadores se ajustan a las disposiciones legales, corrigiendo las desviaciones que se produzcan en el mercado laboral y sancionando los incumplimientos detectados.

En los últimos años, el papel de la Inspección de Trabajo ha cobrado una relevancia notable debido a la transformación del mercado laboral, los nuevos modelos de trabajo digitalizados y la creciente atención institucional hacia la lucha contra la economía sumergida, la temporalidad abusiva y la desigualdad de género.

La Inspección de Trabajo actúa bajo la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, así como los Planes Integrados de Actuación aprobados anualmente. En ellos se establecen las prioridades de actuación, entre las que destacan actualmente:

- La reducción de la contratación temporal injustificada, consolidando el impacto de la reforma laboral de 2021.
- La detección de falsos autónomos y otras formas de fraude en la afiliación a la Seguridad Social.
- El control de las horas extraordinarias no declaradas y del registro horario obligatorio.
- La vigilancia del cumplimiento de los planes de igualdad y registros retributivos.
- La prevención de riesgos laborales y la integración efectiva de la cultura preventiva en las empresas.

Estas líneas de actuación se sustentan en el uso intensivo de la tecnología y el análisis masivo de datos (Big Data), gracias al sistema de cruce inteligente de datos, entre la información de la Tesorería General de la Seguridad Social, la Agencia Tributaria y el Servicio Público de Empleo Estatal.

Esto ha permitido a la Inspección intensificar su capacidad de detección automática de irregularidades sin necesidad de desplazamiento físico, consolidando un modelo de fiscalización híbrido: digital y presencial.

En los últimos ejercicios, los datos reflejan un incremento sostenido de la actividad inspectora. Según los informes de resultados de la ITSS correspondientes al año 2024, se realizaron más de 1,2 millones de actuaciones inspectoras, un 6 % más que el año anterior. De ellas, cerca del 40 % derivaron en actas de infracción o requerimiento, con un volumen económico en sanciones y liquidaciones que superó los 1.800 millones de euros.

Los sectores más afectados fueron la hostelería, la construcción, el comercio minorista, y las plataformas digitales de reparto y transporte, ámbitos donde se detecta mayor riesgo de fraude laboral o de cotización.

También destacan las campañas específicas dirigidas a empresas multiservicios, falsas cooperativas y subcontratación en cadena, figuras que frecuentemente ocultan relaciones laborales encubiertas.

El régimen de sanciones se encuentra regulado en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves, y pueden derivar en sanciones económicas, pérdida de bonificaciones, devolución de ayudas públicas o incluso responsabilidades penales en los supuestos más graves.

- Las infracciones leves (por ejemplo, la falta de información básica al trabajador) pueden sancionarse con importes desde los 70 hasta los 750 euros.
- Las infracciones graves, como el incumplimiento de la jornada o la ausencia de registro horario, oscilan entre los 751 y los 7.500 euros.
- Las infracciones muy graves, entre ellas el empleo irregular, la obstrucción a la labor inspectora o el falseamiento de contratos, pueden alcanzar los 225.018 euros en su grado máximo.

En materia de Seguridad Social, las sanciones más habituales se refieren al incumplimiento de las obligaciones de alta y cotización, con recargos que pueden oscilar entre el 20 % y el 35 %, además del pago de las cuotas omitidas y los intereses correspondientes.

La reincidencia en las infracciones y la existencia de perjuicio económico para los trabajadores o la Hacienda Pública son circunstancias agravantes que pueden elevar sustancialmente el importe final.

En la práctica, la fiscalización de la Inspección no se limita a la sanción, sino que busca corregir las conductas y fomentar la regularización voluntaria. Por ello, muchas actuaciones se resuelven mediante requerimientos previos que otorgan al empresario un plazo para subsanar los incumplimientos detectados.

En los últimos años se ha impulsado la figura de la “Inspección de Trabajo Predictiva”, basada en algoritmos que cruzan datos de nóminas, cotizaciones y bases de datos públicas, permitiendo anticipar patrones de fraude y priorizar las inspecciones en las empresas con mayores indicios de irregularidad.

Además, la Inspección ha reforzado la colaboración con la Agencia Tributaria y con las autoridades laborales autonómicas, lo que ha facilitado el descubrimiento de entramados empresariales simulados o el uso fraudulento de subvenciones públicas vinculadas al empleo.

La evolución normativa y tecnológica ha modificado sustancialmente la naturaleza de las actuaciones inspectoras. Los principales retos actuales se centran en:

- La fiscalización de las nuevas formas de empleo digital y el control de algoritmos de gestión laboral en plataformas.
- La vigilancia del teletrabajo, especialmente en lo referente al control horario y la prevención de riesgos laborales en entornos domésticos.
- El refuerzo de la perspectiva de género, incorporando la igualdad retributiva y la prevención del acoso como criterios de actuación inspectora.
- El desarrollo de mecanismos de inteligencia artificial ética, que garanticen transparencia y proporcionalidad en la detección automatizada de infracciones.

De igual modo, la reciente tendencia hacia la “Inspección proactiva” plantea un cambio de paradigma: no limitarse a sancionar, sino actuar preventivamente, orientando a las empresas hacia el cumplimiento normativo mediante herramientas de autodiagnóstico, formación y asistencia técnica.

En conclusión, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se consolida como una institución clave en la gobernanza laboral actual. Su actuación combina el rigor sancionador con un creciente componente tecnológico y preventivo.

En este contexto, las empresas deben asumir una posición proactiva en la gestión del cumplimiento normativo laboral, no solo por la magnitud de las sanciones económicas, sino también por el impacto reputacional y estratégico que un acta de infracción puede tener.

La fiscalización ya no se limita al control presencial, sino que se ha transformado en un proceso continuo, inteligente y transversal, donde la transparencia y la trazabilidad de los datos laborales se convierten en elementos esenciales de la seguridad jurídica y la competitividad empresarial.