

SECCIÓN LABORAL

¿EN QUÉ SE FIJA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO?

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España responde a una lógica preventiva y correctora: garantizar el cumplimiento de la normativa laboral, de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales en el tejido productivo.

Cuando un inspector o subinspector visita una empresa, o a un trabajador autónomo con empleados, su revisión no es arbitraria ni superficial; se centra en áreas críticas donde estadísticamente se concentran las infracciones y donde el impacto sobre los derechos laborales y la competencia leal es mayor.

El objetivo del presente trabajo es el de poner el foco en los principales aspectos o parámetros que más se suelen revisar en una visita de la Inspección de Trabajo.

La regularidad en la contratación y el alta en Seguridad Social.

El primer foco de control es la existencia de relaciones laborales no declaradas o incorrectamente encuadradas. La Inspección contrasta la presencia física de personas trabajando con su alta previa en la Seguridad Social y con la modalidad contractual formalizada.

La detección de empleo irregular (trabajadores sin alta, altas fuera de plazo o contratos ficticios) constituye una de las infracciones más graves, por su efecto sobre la protección social y la competencia.

También se examina la adecuación del tipo de contrato a la realidad de la prestación. La utilización indebida de contratos temporales, de formación o a tiempo parcial, cuando concurren notas de indefinición o jornada completa, es un objetivo prioritario, así como la eventual existencia de falsos autónomos o encuadres incorrectos en regímenes especiales.

Control del tiempo de trabajo y registro de jornada.

Desde la implantación obligatoria del registro diario de jornada, la Inspección presta especial atención a su existencia, fiabilidad y coherencia con la actividad real. Se revisa que el registro incluya la hora de inicio y fin, que sea individual y que se conserve durante el plazo legal. Pero la comprobación no se limita al documento: se contrasta con cuadrantes, nóminas y testimonios de trabajadores para detectar prolongaciones de jornada no retribuidas o no compensadas.

Las horas extraordinarias, su límite anual, su compensación y su cotización constituyen un punto sensible, al igual que el respeto de los descansos mínimos diarios y semanales, particularmente en sectores con turnicidad o jornadas irregulares.

Retribución, nómina y cotización.

El análisis retributivo se centra en la correspondencia entre salario pactado, salario abonado y bases de cotización. Se examina la estructura salarial, la correcta inclusión de complementos, la aplicación del convenio colectivo y el respeto del salario mínimo. Es frecuente la revisión de conceptos extrasalariales utilizados de forma fraudulenta para reducir cotizaciones, así como dietas o pluses sin justificación.

La Inspección cruza las nóminas con los seguros sociales para detectar infracotización, topes indebidos o exclusión de conceptos cotizables. En empresas con incentivos, variables o retribución en especie, la revisión se amplía a su correcta valoración y cotización.

Prevención de riesgos laborales y condiciones de seguridad.

La seguridad y salud en el trabajo constituye otro eje esencial. El inspector verifica la existencia de evaluación de riesgos actualizada, planificación preventiva, formación e información a los trabajadores y vigilancia de la salud. Pero, sobre todo, observa la realidad material del centro: orden y limpieza, señalización, equipos de protección, resguardos de maquinaria, procedimientos seguros y cumplimiento de protocolos.

En sectores con mayor siniestralidad (construcción, industria, agricultura, logística), el control es especialmente exhaustivo e incluye la coordinación de actividades empresariales cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo.

Igualdad, no discriminación y derechos colectivos.

Las empresas obligadas deben disponer de plan de igualdad negociado y registrado, con diagnóstico, medidas y seguimiento. La Inspección comprueba su existencia real y su aplicación efectiva, no solo formal. También revisa protocolos de acoso, medidas de conciliación y registro retributivo para detectar brechas salariales injustificadas.

En el ámbito colectivo, se verifica el respeto de la libertad sindical, la información a representantes y la correcta celebración de elecciones o consultas cuando procede.

Cesión ilegal, subcontratación y cadenas productivas.

La externalización de actividades es un foco clásico de inspección. Se analiza si existe verdadera autonomía organizativa en la empresa contratista o si, por el contrario, el trabajador está integrado en la organización de la principal, lo que configuraría cesión ilegal.

Se revisan también las obligaciones de la empresa principal en materia de vigilancia del cumplimiento laboral y de Seguridad Social de sus contratistas.

Autónomos con trabajadores y encuadre en el RETA.

En el caso de trabajadores autónomos, la Inspección comprueba la realidad del trabajo por cuenta propia, la inexistencia de dependencia laboral encubierta y el correcto encuadre en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Cuando el autónomo tiene empleados, se revisan las mismas obligaciones laborales que a cualquier empresa: contratos, nóminas, prevención y cotización.

¿EN QUÉ SE FIJA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO?

Documentación obligatoria y trazabilidad.

El inspector exige la exhibición inmediata o en plazo de la documentación laboral esencial: contratos, nóminas, registros de jornada, TC o RNT/RLC, evaluaciones de riesgos, formación preventiva, plan de igualdad, entre otros.

La ausencia, incoherencia o manipulación documental constituye indicio de infracción. La trazabilidad entre documentos (por ejemplo, entre jornada registrada, horas pagadas y cotizadas) es un elemento clave de análisis.

Actuación inspectora y consecuencias.

Las visitas pueden ser con o sin previo aviso. El inspector tiene facultades de acceso, examen documental y toma de declaraciones. Las infracciones detectadas se tipifican según su gravedad, con sanciones económicas, liquidaciones de cuotas y, en casos graves, recargos de prestaciones o responsabilidades solidarias.

La regularización voluntaria previa o la subsanación inmediata pueden atenuar la respuesta sancionadora, pero no la excluyen cuando existe daño efectivo.