



LABOUR NEWS

Lo más destacado del área Laboral

Septiembre 2025





Índice

1. Publicado el plan estratégico de la inspección de trabajo y seguridad social	3
2. Rechazo parlamentario al anteproyecto de reducción de la jornada laboral a 37,5 horas	4
3. Procedimiento para el reconocimiento de nuevos supuestos de jubilación anticipada	5
<ul style="list-style-type: none">• Paso 1: Quién puede solicitarlo• Paso 2: Presentación de la solicitud• Paso 3: Informe de la Comisión de Evaluación• Paso 4: Resolución de la DOGSS	
Anexo I. Materias mayormente investigadas por ITSS años 2025-2027	6

1. Publicado el plan estratégico de la inspección de trabajo y seguridad social

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, "ITSS") 2025-2027, aprobado en el Consejo de Ministros del pasado 26 de agosto, ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado el 12 de septiembre de 2025.

Dicho Plan constituye la hoja de ruta a seguir por dicho organismo en los próximos años y contiene una serie de objetivos, agrupados en 2 ejes:

- El primer eje se centra en la actividad inspectora y define las líneas de actuación prioritaria en 10 objetivos que abarcan relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, promoción y protección del empleo, Seguridad Social y lucha contra el trabajo no declarado.
- El segundo eje identifica las medidas estructurales, organizativas y operativas que se adoptaran con el fin de ofrecer un servicio público eficaz.

Se plantea un incremento del número de inspectores e inspectoras y subinspectores y subinspectoras de trabajo (554 incorporaciones adicionales), junto con el refuerzo del personal técnico y administrativo, impulsando además su capacitación y formación continua para favorecer una mayor especialización.

La nueva estrategia incluye una inversión significativa destinada a incorporar avances tecnológicos y contempla la creación de un laboratorio de informática forense, especializado en la obtención de pruebas digitales mediante técnicas forenses que permitan analizar los sistemas informáticos. Del mismo modo, se desarrollarán nuevas reglas algorítmicas para reforzar el control del fraude a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, y se intensificarán las actuaciones informativas basadas en el análisis masivo de datos.

Las materias que serán mayormente investigadas por la ITSS se esquematizan en el Anexo I.

Frente cualquier inspección a la que se les pueda someter, es altamente recomendable que las empresas verifiquen periódicamente que su "Compliance" laboral está al día.



2. Rechazo parlamentario al anteproyecto de reducción de la jornada laboral a 37,5 horas

El anteproyecto de ley impulsado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para reducir la jornada laboral máxima de 40 a 37,5 horas semanales ha sido rechazado en el Congreso de los Diputados, tras prosperar las enmiendas a la totalidad presentadas por Partido Popular, Vox y Junts per Catalunya.

Estos partidos políticos aparentemente argumentaron que una reducción impuesta por ley podría tener efectos negativos sobre la economía, el empleo y la organización empresarial, defendiendo que cualquier modificación de la jornada debería abordarse mediante la negociación colectiva y el diálogo social.

Como consecuencia, el proceso legislativo queda paralizado y el texto deberá ser reformulado o renegociado para poder volver a tramitarse.

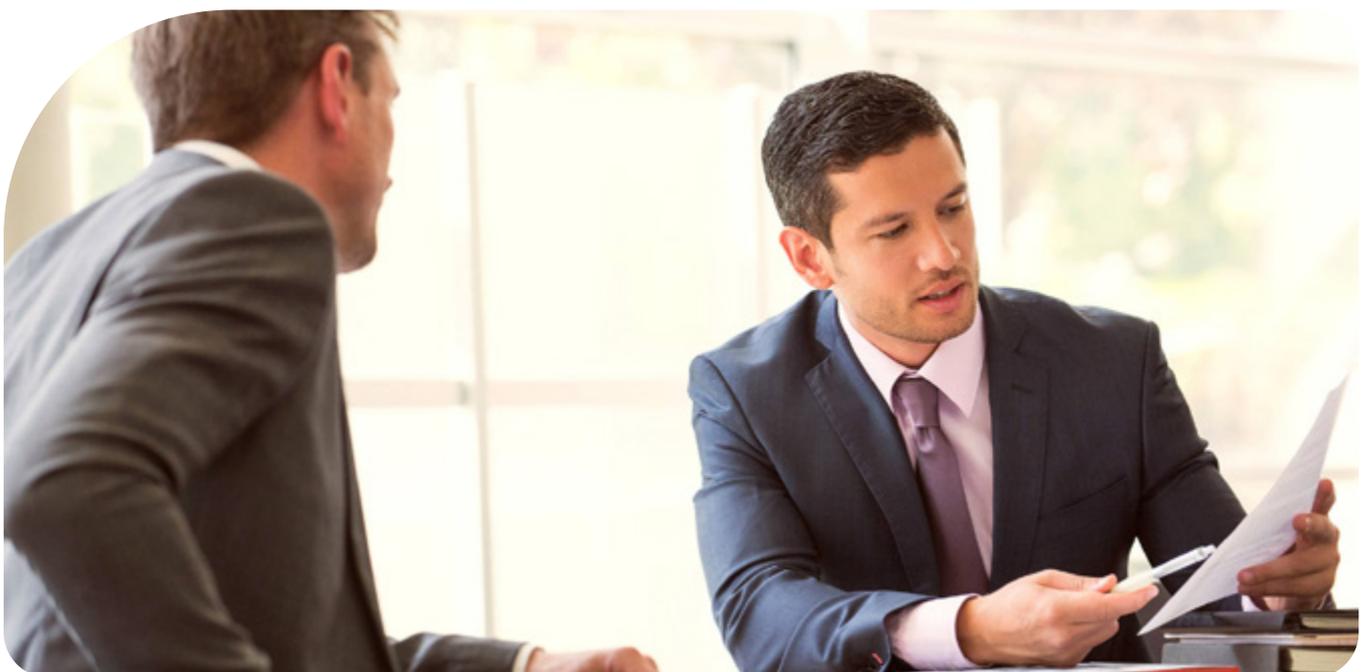
En el mismo texto se regulaban también aspectos como la obligación de un registro de jornada digital, objetivo y accesible para personas trabajadoras y autoridades, el reconocimiento expreso del derecho a la desconexión digital, la conversión en contratos a jornada completa de determinados contratos

a tiempo parcial, así como un endurecimiento del régimen sancionador en materia de jornada y registro horario. Aunque el Congreso ha frenado la tramitación del anteproyecto de ley para reducir la jornada laboral, el Ministerio de Trabajo seguirá adelante con el endurecimiento de las obligaciones empresariales en materia de registro de jornada.

El Ministerio de Trabajo ha anunciado que establecerá la obligatoriedad de un registro de jornada en formato digital. Para ello no requiere el aval del Congreso de los Diputados ni del Senado.

También permitirá el acceso remoto de la Inspección de Trabajo. Se exigirá trazabilidad de los registros y que sea la propia persona trabajadora quien registre sus horas de entrada, salida y pausas.

Este cambio obligará a muchas empresas a revisar su sistema actual de control horario. Afectará especialmente a aquellas que aún usan registros manuales o poco fiables. Anticiparse será clave para evitar sanciones y para cumplir con las futuras exigencias de control por parte de la ITSS.



3. Procedimiento para el reconocimiento de nuevos supuestos de jubilación anticipada

Se ha implantado un nuevo sistema para identificar en qué casos corresponde adelantar la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores, destinado a actividades profesionales que impliquen condiciones especialmente duras, tóxicas, peligrosas o insalubres.

El 17 de junio de 2025 entró en vigor el Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, cuyo propósito es regular el procedimiento para determinar en qué supuestos es posible permitir la jubilación anticipada en el marco de la Seguridad Social para aquellas ocupaciones o actividades profesionales que conlleven condiciones de trabajo excepcionalmente penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres, y que presenten índices elevados de morbilidad o mortalidad.

A continuación, se detallan los elementos esenciales del nuevo procedimiento para determinar casos de jubilación anticipada:

Paso 1: Quién puede solicitarlo

- **Trabajo por cuenta ajena:** organizaciones empresariales y sindicales más representativas (de forma conjunta).
- **Trabajo por cuenta propia:** asociaciones profesionales de autónomos, junto con las anteriores.
- **Empleo público:** sindicatos más representativos, junto con las administraciones públicas.
- **De oficio:** el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a petición individual justificada de cualquiera de los anteriores.

Paso 2: Presentación de la solicitud

Se dirige a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DOGSS), y debe incluir información precisa que identifique claramente la ocupación o actividad profesional a evaluar.

Paso 3: Informe de la Comisión de Evaluación

Esta Comisión está pendiente de creación, formada por representantes de varios ministerios y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

Emitirá un informe sobre:

- Existencia de condiciones objetivas que justifiquen aplicar coeficientes reductores.
- Recomendaciones para modificar puestos de trabajo, condiciones laborales o medidas preventivas que reduzcan penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad.

Paso 4: Resolución de la DOGSS

Si el informe es favorable, la DOGSS podrá resolver la procedencia de aplicar coeficientes reductores.

Si aprueba la solicitud, se iniciará la tramitación para que el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, apruebe por Real Decreto la reducción de la edad de jubilación en esas ocupaciones o actividades.

Los coeficientes reductores que se establezcan estarán sujetos a una revisión periódica cada 10 años. En ningún caso, podrán permitir el acceso a la jubilación con una edad inferior a los 52 años.

Su aplicación llevará aparejada una cotización adicional a la Seguridad Social, que deberá ser asumida tanto por la empresa como por la persona trabajadora, calculada sobre la base de cotización por contingencias comunes.

Este procedimiento solo será aplicable a nuevos colectivos, sectores u ocupaciones, sin afectar a aquellos que ya disponen de una reducción reconocida de la edad de jubilación, como el personal de vuelo, el personal de la minería o quienes trabajan en el sector marítimo.

La puesta en práctica de esta nueva regulación queda condicionada a la creación de la Comisión de Evaluación y a la aprobación posterior de Reales Decretos específicos para cada actividad o profesión.

No obstante, todavía es pronto para valorar si esta medida logrará el nivel de protección deseado, ya que podría generar efectos no deseados como un incremento de los costes laborales o dificultades para cubrir vacantes debido a la falta de relevo generacional.

Anexo I. Materias mayormente investigadas por ITSS años 2025-2027

1. Relación laboral: contratación, jornada y salario

1.1. Estabilidad en el empleo

- Control del fraude en la contratación temporal y fijos discontinuos.
- Vigilancia del uso irregular del periodo de prueba para extinguir contratos indefinidos.
- Revisión del cumplimiento formal y material de los contratos de trabajo.
- Control de cesión ilegal de trabajadores en contrata y subcontratas (art. 42 ET).

1.2. Jornada y descansos

- Supervisión del registro horario digital e interoperable.
- Control de horas extra y complementarias, así como distribuciones irregulares de jornada sin acuerdo.
- Actuaciones específicas en teletrabajo y derecho a la desconexión digital.
- Análisis del impacto en la salud mental por incumplimientos en el tiempo de trabajo.

1.3. Salario

- Verificación del cumplimiento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- Control del abono del salario pactado por convenio colectivo.
- Inspecciones en empresas que perciban el Complemento de Apoyo al Empleo.
- Cruce de datos para detectar impagos, retrasos y fraudes en cotización asociados al salario.

2. Despidos colectivos y normativa sancionadora

- Papel reforzado de la ITSS en procedimientos de despido colectivo (mayor hincapié en informe sobre causas).

3. Seguridad y salud laboral

3.1. Sectores con alta siniestralidad

- Campañas específicas en construcción, agricultura, pesca y reparto.
- Investigación de eventos cardiovasculares y enfermedades profesionales no traumáticas.
- Control del cumplimiento de protocolos médicos y vigilancia de la salud.

3.2. Cáncer de origen profesional

- Refuerzo del control sobre la exposición a agentes cancerígenos (sílice, amianto).
- Plan anual de inspecciones en sectores con riesgo elevado.

3.3. Asistencia técnica e información

- Especial atención a PYMES, sector sanitario y del hogar familiar.
- Promoción de la cultura preventiva y mejora de la calidad en las evaluaciones de riesgos.



4. Igualdad, inclusión y no discriminación

- Vigilancia del cumplimiento de planes de igualdad, medidas LGTBI y acciones contra el acoso.
- Control de sesgos en algoritmos de IA utilizados en procesos laborales.
- Campañas en colectivos vulnerables: LGTBI, personas con discapacidad, minorías étnicas y raciales, jóvenes y mayores.

5. Representación de las personas trabajadoras

- Protección de los derechos colectivos y de los representantes legales.
- Campañas ante vulneraciones de derechos sindicales.

6. Empleo, bonificaciones y formación

- Control del uso de bonificaciones a la contratación y del cumplimiento de requisitos legales.
- Inspección del uso de fondos para formación bonificada y subvenciones estatales.
- Actuaciones contra el fraude en prestaciones por desempleo: altas ficticias, ceses simulados, etc.

7. Fraude laboral y empleo irregular

- Intensificación de actuaciones de investigación respecto a plataformas digitales y contra falsos autónomos.
- Detección de fraude en contratos a tiempo parcial y uso indebido de cooperativas.
- Campañas específicas en sectores vulnerables: hogar familiar, empleo joven, teletrabajo internacional.

8. Trabajo forzoso y situaciones de explotación extrema

- Coordinación con Fiscalía y Fuerzas de Seguridad para detectar posibles víctimas.
- Implementación del II Plan Nacional contra el Trabajo Forzoso.

9. Seguridad Social

- Control del fraude en cotizaciones y prestaciones.
- Revisión del correcto encuadramiento y alta de trabajadores.
- Supervisión de Mutuas Colaboradoras y beneficios en cotización (ERTE, reducciones).

10. Cooperación internacional y control transnacional

- Refuerzo de la lucha contra el fraude transfronterizo.
- Participación activa en redes europeas y latinoamericanas de inspección.

Recomendaciones para las empresas

Ante este nuevo marco de actuación inspectora, es fundamental que las empresas:

- Revisen sus modelos de contratación, políticas retributivas y sistemas de jornada.
- Refuercen el cumplimiento de planes de igualdad, medidas preventivas y obligaciones formales.
- Evalúen el uso de tecnología e IA en la gestión laboral con criterios de legalidad y transparencia.

Contar con un sistema de cumplimiento normativo actualizado y realizar auditorías laborales internas será clave para anticiparse a posibles actuaciones de la ITSS.



Aurora Sanz

Socia Directora de Laboral
Aurora.Sanz@es.gt.com



Carlota Arderiu

Área de Laboral
Carlota.Arderiu@es.gt.com