

# La permanente difícil misión de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

## The permanent difficult mission of the Labour and Social Security Inspectorate

Juan Pablo Parra Gutiérrez

*Inspector de Trabajo y Seguridad Social*

*Doctor en Derecho*

doi: 10.20318/labos.2026.10253

La acción inspectiva es notoria en todas las fábricas, pues gracias á ella se han generalizado los molinos de casca, cerrados, con colectores de polvo, las caretas para los obreros que manipulan el polvo de casca y guantes para los que manejan las lejías

Memoria General de la Inspección del Trabajo  
correspondiente a 1912

*Resumen:* El artículo tiene por objeto anticipar el futuro de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los próximos 10 ó 15 años. Para ello, en primer lugar identifica los elementos que modificarán más profundamente el entorno en el que actualmente se desenvuelve la actuación inspectora: la digitalización y la movilidad laboral, así como los escenarios que provocarán. En segundo lugar, se realizan una serie de propuestas de adaptación del Sistema de Inspección a la nueva situación.

*Palabras clave:* Inspección de Trabajo y Seguridad Social, digitalización, movilidad laboral, Autoridad Laboral Europea.

*Abstract:* This article aims to anticipate the future of the Labor and Social Security Inspectorate's activities over the next 10 to 15 years. To this purpose, firstly it identifies the elements that will most profoundly alter the environment in which inspections currently operate: digitalization and labor mobility, as well as the scenarios they will create. Secondly, it proposes a series of adaptations of the Inspection System to this new situation.

*Keywords:* Labour and Social Security Inspectorate, digitalization, labour mobility, European Labour Authority.

## 1. Ciento veinte años en los centros de trabajo

El Real Decreto de 1 de marzo de 1906 aprobó el Reglamento para el Servicio de la Inspección del Trabajo. Su artículo 12.3 señalaba entre los requisitos para acceder a la condición de Inspector del Trabajo *ser de moralidad intachable, de carácter firme é independiente, voluntad decidida y poseer trato adecuado á la difícil misión que ha de desempeñar.*

Esta exigencia de trato adecuado es lógica, en tanto el General José Marvá y Mayer, creador de la Inspección del Trabajo, era consciente de que “Difícil había de ser á los encargados de esta misión el realizarla cumplidamente, pues habían de encontrar seguramente al principio del ejercicio de su cargo, en numerosas ocasiones, una absoluta ignorancia de los preceptos legales; en otras, contadas por fortuna, hostilidad manifiesta hacia el servicio, y en todas, seguramente, frialdad y falta de ambiente adecuado para el mejor éxito de su cometido, por parte de una gran masa de industriales y de obreros no preparados para la reforma<sup>1</sup>.”

Desde aquella primera salida para visitar los centros de trabajo, los Inspectores del Servicio de Inspección del Trabajo del Instituto de Reformas Sociales, ahora del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, han protagonizado muchas *difíciles misiones*, que les han permitido una visión privilegiada del desarrollo de los últimos ciento veinte años de trabajo por cuenta ajena en España, hasta la actual Revolución 4.0, puede que el mayor desafío de todos los de su historia.

El objeto del presente trabajo es identificar esa nueva difícil misión, aquello que la sociedad, la estructura productiva y el sistema de relaciones laborales en el sentido más amplio exigirán en los próximos años y cómo debe responder la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## 2. Los ingredientes del futuro

Desde su creación en 1906, la Inspección de Trabajo ha desarrollado su labor en un entorno al que se ha incorporado el uso de la energía eléctrica, del teléfono, de los automóviles o de Internet; incluso ha sido testigo de cómo se introducía en España el amianto, se generalizaba su uso y, constatada su letalidad, se prohibía y se imponía su retirada, tarea sometida hoy en día a su supervisión.

El entorno condiciona el servicio público de inspección. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se conforma y actúa para dar respuesta a una realidad sociolaboral concreta que evoluciona con el tiempo. Las condiciones en las que se va a desarrollar la función inspectora en los próximos 10 ó 15 años se van a definir, en nuestra opinión, por dos elementos que no son nuevos, pero que cada vez adquieren más peso entre los factores que influyen en el trabajo por cuenta ajena: por un lado, la digitalización en sentido amplio y, por otro lado, la movilidad laboral.

---

<sup>1</sup> INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES, *Memoria del Servicio de Inspección en 1907*, Madrid, Imprenta de la Sucesora de M. Vinuesa de los Ríos, 1908, pág. 5-6.

Debe tenerse muy presente a partir de este momento que el ámbito en el que se desenvuelve la actuación inspectora es el de la patología, el del incumplimiento de las normas que regulan el trabajo y el régimen de protección social. Todo lo que se expresa en este trabajo se realiza bajo esta óptica, sin que este planteamiento, necesariamente pesimista, sea en absoluto extrapolable a una visión global del mercado laboral, al conjunto de las relaciones laborales ni a ninguna otra magnitud del trabajo en España.

### *a) La situación de partida*

De acuerdo con el Directorio Central de Empresas (DIRCE), el 1 de enero de 2025 había en España 3.310.824 empresas<sup>2</sup>. De ellas, más del 50 por ciento carecían de asalariados; si a éstas se les suman las empresas con plantillas de hasta 5 trabajadores el porcentaje superaba el noventa por ciento. En lo que se refiere a las actividades a las que se dedican las empresas españolas, los siguientes sectores superan el cinco por ciento de empresas registradas en el DIRCE: el 11,40 por ciento se dedicaba al comercio al por menor, el 7,09 por ciento a los servicios de comidas y bebidas, el 6,51 a actividades inmobiliarias, el 5,98 a la construcción de edificios, el 5,50 a la construcción especializada, el 5,39 por ciento al comercio al por mayor y el 5,06 por ciento a las actividades sanitarias.

Estas dos variables, tamaño y actividad, dibujan la empresa española como pequeña, perteneciente a sectores que no aportan un valor añadido destacado (con excepción del sanitario) y dedicada a una actividad intensiva en mano de obra. Así, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que la productividad de las empresas españolas ha crecido en el período 2011-2021 un 0,5 por ciento anual, frente al 1,2 por ciento promedio de los países pertenecientes a dicha institución<sup>3</sup>.

Cuanto más intensiva sea una empresa en mano de obra, mayor será el peso del coste laboral en sus finanzas y la tentación de reducirlo mediante un ajuste salarial será mayor, bien recortando los descansos diario, semanal o anual, bien eludiendo todo o parte del salario o de la cotización a la Seguridad Social, bien recortando las medidas de seguridad en el trabajo. Si esta situación tiene lugar en una empresa muy pequeña con escasa capacidad financiera, puede que caer en esta tentación sea la única posibilidad de supervivencia, por mucho que le pueda pesar a su titular contravenir las normas laborales en perjuicio de sus empleados. En gran medida existen trabajadores precarios porque trabajan para empresas igualmente precarias.

Desde tiempos recientes y cada vez con más intensidad, a esta situación de partida se añaden los dos fenómenos que creemos determinantes para el desenvolvimiento de la actuación inspectora en un futuro que ya es presente: la digitalización de la actividad

<sup>2</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 2026, Directorio Central de Empresas, en *ine.es* [en línea]. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=39371> [consulta: 25 de febrero de 2026].

<sup>3</sup> ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS, *Reviving Broadly Shared Productivity Growth in Spain*, París, OECD Publishing, 2024, pág 11.

económica y la movilidad laboral, movilidad que en muchas ocasiones actúa como solución a la escasez de mano de obra.

### *b) La digitalización de la actividad*

En el año 2006 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social celebró su primer centenario. Esta efeméride motivó varias reflexiones sobre su pasado, presente y futuro, de entre las que destaca el acierto del Inspector Carlos Font, Director General de la Institución a principios de este siglo, al adivinar un porvenir marcado por “la creación de empresas virtuales; el teletrabajo; la aparición de nuevas formas de economía oculta”<sup>4</sup>, previsiones que se han cumplido con puntualidad británica.

La llamada Revolución 4.0 se resume muy bien en una obra de ciencia ficción escrita hace 70 años, *Yo, Robot*, de Isaac Asimov. Uno de sus personajes dice:

“Aparentemente, no. Las Máquinas no son supercerebros, en el sentido de los suplementos periodísticos de los domingos, pese a que nos los describen así. Es sólo que en la actividad consistente en reunir y analizar un número casi infinito de datos y sus relaciones en un espacio de tiempo casi infinitesimal, han progresado hasta más allá de la posibilidad de un control humano detallado”<sup>5</sup>.

De esta compleja revolución industrial y del Derecho Digital del Trabajo que debe embridarla<sup>6</sup>, los servicios de inspección –no sólo de España sino de todo el mundo– han de prestar atención a sus tres elementos fundamentales: el algoritmo, la inteligencia artificial (IA) y los datos que la alimentan.

Llamamos algoritmo al procedimiento metodológico que permite solucionar un problema, sin que para ello sea imprescindible un programa informático o una aplicación<sup>7</sup>; la receta de croquetas de mi hermana es un algoritmo y el folleto para montar una cómoda con nombre escandinavo también. Si, en vez de escribirse en un papel, el algoritmo se inserta en un dispositivo digital, éste podrá solucionar problemas infinitamente más complejos de una forma abrumadoramente rápida, tales como localizar al repartidor más cercano para que me traiga una hamburguesa desde el restaurante hasta mi casa o comprar el billete de avión más barato a Tbilisi.

Por su parte, la IA busca en resumidas cuentas que esa “actividad consistente en reunir y analizar un número casi infinito de datos y sus relaciones en un espacio de tiempo casi infinitesimal” de la obra de Asimov lo haga como una persona real; su pretensión es lograr un pensamiento humano a “a la velocidad de procesamiento de un ordenador,

<sup>4</sup> FONT BLASCO, Carlos, Desafíos a que se enfrenta la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española en los principios del siglo XXI, en VV.AA., *Primer centenario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, pág. 150.

<sup>5</sup> ASIMOV, Isaac, *Yo, Robot*, Barcelona, Edhasa, 2009, pág. 31.

<sup>6</sup> Con Derecho Digital del Trabajo, nos referimos al bloque normativo que regula el funcionamiento de las herramientas digitales en entornos laborales. En este sentido, es destacable la obra de MERCADER UGUINA, Jesús, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

<sup>7</sup> TODOLÍ SIGNES, Adrián, *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Cizur Menor, Aranzadi, 2023, pág. 29.

con una mayor capacidad de memoria y análisis de un gran volumen de datos”<sup>8</sup>. La diferencia entre el algoritmo y la IA es de alcance y capacidad. Mientras que el primero resuelve problemas concretos, la segunda aspira a funcionar sin limitarse a cuestiones predeterminadas, sino como una mente humana, para lo que, entre otras herramientas, necesita usar algoritmos que le ayuden a conocer, decidir y aprender.

En tercer lugar, el algoritmo y la IA se nutren de datos. Si queremos comprar una camisa por Internet, tendremos que decirle al buscador de qué tejido, color y talla queremos la prenda además de, por supuesto, a dónde nos la tiene que enviar el vendedor. Los modelos de IA, que son la materia gris de la inteligencia artificial<sup>9</sup>, aprenden a predecir, a buscar similitudes o a decidir gracias a datos, porque los datos son la gasolina de la IA. Como el simpático robot Número 5 la película *Cortocircuito* (1986), que leía un tomo de enciclopedia en segundos y al terminarlo pedía más datos, la IA sin datos es una ignorante con capacidades asombrosas. Por esta razón, la IA nos necesita para que la alimentemos de contenido humano, de ideas y de razonamientos<sup>10</sup>.

Si Baudelaire pensaba que la mayor jugada del Diablo era hacernos creer que no existía, la jugada maestra de estas tecnologías –más bien de sus creadores– es hacernos creer que son neutrales. La IA “es esencialmente humana, rezuma humanidad en cada aspecto de su realidad”<sup>11</sup>, porque está creada y alimentada con datos por humanos, quienes, consciente o inconscientemente, pueden trasladar prejuicios y sesgos al modelo, con el riesgo de “quedar ocultos y permanecer sedimentados bajo el manto de la opacidad” del sistema<sup>12</sup>, y provocar incumplimientos de cualesquiera normas del Ordenamiento.

Al fin y al cabo, las herramientas digitales no son sino un amplificador de aquello que le inculca su programador, unas fieles siervas de su amo que llevarán al límite lo que se le pida. En *M3gan* (2022), la muñeca gobernada por IA que asesina a cualquier persona que amenace a su dueña, espetta a su creadora “¡Oh, vaya vida! La Humanidad mata indiscriminadamente todos los días para hacer más tolerable su existencia. ¿Por qué iba yo a comportarme de otra forma para proteger a nuestra niña?”.

### c) La movilidad laboral y la escasez de mano de obra

La OCDE prevé que en el año 2050 la población mayor de 65 años de su área se haya incrementado como promedio hasta el 52 por ciento de la población total, incremento

<sup>8</sup> ERCILLA GARCÍA, Javier, Robots inteligentes y pérdida de empleo, *Trabajo y Derecho*, Aranzadi La Ley, núm. 117, 2024, pág. 4/30.

<sup>9</sup> Un sistema de IA infiere una información de entrada, piensa y genera resultados de salida. El pensamiento de un sistema de IA lo ejecuta el modelo de IA, que mediante algoritmos analiza la información para dar una respuesta. Ese análisis debe entrenarse a base de grandes cantidades de datos.

<sup>10</sup> PALOMO, Miguel, *Tras la inteligencia. Por qué amamos la tecnología, tememos a la IA y afrontamos el fin de la postmodernidad*, Córdoba, Almuzara Universidad, 2025, pág. 66.

<sup>11</sup> *Ibidem*, pág. 51.

<sup>12</sup> BLÁZQUEZ RUIZ, Francisco Javier, La paradoja de la transparencia en la IA: opacidad y explicabilidad. Atribución de responsabilidad, *Revista Internacional de Pensamiento Político*, Sevilla, Universidad Pablo de Olavide, vol. 17, 2022, pág. 266.

que para España será aún mayor<sup>13</sup>. La otra cara de la moneda muestra que entre los años 2005 y 2024 la tasa de fecundidad ha descendido en España desde un 41,47 a un 29,79 por ciento<sup>14</sup>.

Si los trabajadores actuales se jubilan y España no es capaz de reponerlos, la fuerza laboral tendrá que venir de otros países, para lo que el Instituto Nacional de Estadística prevé un crecimiento neto del flujo migratorio a España de unas 300.000 personas al año, que suman un total en el año 2073 de 17 millones de personas. El Banco de España considera que estas previsiones son aun así insuficientes para mantener la tasa de dependencia<sup>15</sup>.

Además de la inmigración física para ocupar vacantes de empleos en España, proveniente de Estados de la Unión Europea o de fuera de ella, legal o ilegal, el tablero de juego de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se completa con otras situaciones que igualmente contienen un elemento de extranjería.

En primer lugar, la tecnología ha conseguido convertir un ordenador portátil en un centro de trabajo, desarraigarlo de un espacio físico permanente y virtualizarlo para que tanto el empresario como el trabajador puedan encontrarse en cualquier momento en cualquier lugar del mundo. Evidentemente, si en la relación laboral existe alguna conexión que lleve a que ese lugar del mundo sea España y que la legislación laboral española sea aplicable, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá ejercer las oportunas funciones de control.

Por otra parte, además de las migraciones permanentes, el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios ejercida por empresas establecidas en la Unión Europea constituye una forma de emigración sin emigrar; el trabajador no se mueve de un Estado a otro para buscar un trabajo, sino porque la empresa ordena a su trabajador que se desplace a otro Estado para cumplir un encargo. Esta forma de movilidad genera una emigración *de facto*, en la que el trabajador no se llega a integrar en el mercado de trabajo del Estado de destino, sino que orbita sobre él<sup>16</sup>. En el año 2023 se comunicaron cuatro millones de desplazamientos, que afectaron a un millón y medio de trabajadores<sup>17</sup>.

### 3. Los tres principales escenarios

La situación de base de la empresa española se mezcla en distintas proporciones con la creciente digitalización y movilidad para dar lugar a tres escenarios básicos en los que la

---

<sup>13</sup> ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS, *Pensions at glance 2025: OECD and G20 indicators*, París, OCDE Publishing, 2025, pág. 11.

<sup>14</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 2025, Indicadores de fecundidad, en *ine.es* [en línea]. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1443> [consulta: 25 de febrero de 2026].

<sup>15</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 2024, Proyecciones de población. Años 2024-2074, en *ine.es* [en línea]. Disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/PROP20242074.htm> [consulta: 25 de febrero de 2026].

<sup>16</sup> PARRA GUTIÉRREZ, Juan Pablo, *Desplazamiento de trabajadores en la Unión Europea. Base jurídica, naturaleza y condiciones de trabajo en la Directiva 96/71*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, pág. 401.

<sup>17</sup> COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES E INCLUSIÓN, *Posting of workers: collection of data from the prior declaration tools: reference year 2023*, Bruselas, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2025, pág 24.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social se tendrá que desenvolver. No podemos afirmar que sean escenarios totalmente nuevos y diferenciados de los actuales, pues en gran medida ya existen, pero creemos que en los próximos años la incidencia de la digitalización y de las distintas formas de movilidad laboral destacarán conflictos y situaciones que hoy se dan en menor medida.

Como en las ferias del automóvil, los que a continuación se presentan son prototipos, modelos dibujados sobre un papel en blanco que apuntan hacia dónde creemos que irá la actuación inspectora, si bien el resultado final no tiene por qué coincidir exactamente con estos bocetos.

### *a) La gran empresa*

El primer escenario es el de la gran empresa o de la mediana empresa dedicada a actividades de alto valor añadido, en la que los instrumentos digitales están plenamente incorporados a sus operaciones y a la gestión de sus recursos humanos.

Como contraste a los datos aportados sobre las empresas españolas que las caracterizaban como pequeñas y de escasa productividad, en España hay 4.047 empresas de entre 250 y 999 trabajadores, 1.086 de entre 1.000 y 4.999 y 206 de más de 5.000<sup>18</sup>.

Sobre la base del ranking ESP500<sup>19</sup>, las empresas más grandes de España, bien operan en sectores de alto valor añadido (química, automoción, energía) bien operan en sectores de escasa productividad (comercio, hostelería-turismo), pero su dimensión las dota de unas capacidades bien diferentes de las microempresas de esos mismos sectores. Aunque no puede afirmarse que se encuentre dentro de este espectro empresarial en sentido estricto, en este grupo también se puede incluir al sector público (Administración y empresas públicas), ámbito en el que se desarrolla una parte destacable de la labor inspectora.

Las empresas de este escenario se encuentran altamente tecnificadas y encomiendan gran parte de sus procesos a herramientas digitales que sustentan la llamada “dirección algorítmica”. A pesar de su nombre, esta forma de gestión no se limita a emplear algoritmos, sino que recurre a todo tipo de recursos digitales, también los sistemas de IA, con varias modalidades de aprendizaje, diferentes grados de intervención humana en la toma de decisiones y otros muchos usos en materia laboral<sup>20</sup>. Nos encontramos así con un estrato de empresas innovadoras en el uso de las herramientas digitales y, en consecuencia, fuente de los conflictos que la dirección algorítmica provocará.

La selección y contratación de personal es el primer ámbito en el que las nuevas tecnologías tienen un papel destacado. Las empresas, especialmente las grandes, abren

<sup>18</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Directorio Central de Empresas, 2026, en *ine.es* [en línea]. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=39371> [consulta: 25 de febrero de 2026].

<sup>19</sup> El Ranking ESP 500 está disponible en [www.economista.es](http://www.economista.es) [en línea], <https://www.economista.es/ESP500/ranking-top> [consulta: 25 de febrero de 2026].

<sup>20</sup> TODOLÍ SIGNES, Adrián, *Algoritmos productivos...*, *op. cit.*, pág. 34.

procedimientos de selección de personal a los que concurren miles de personas y cuya gestión sin la informática es imposible.

A pesar de todos los avances de la Revolución 4.0, el criterio para la selección de candidaturas en la empresa se fija por un ser humano, que dará unas instrucciones a la herramienta de reclutamiento para que las lleve fielmente a sus máximas posibilidades, sin detenerse entre lo correcto y lo incorrecto, porque la IA carece de moral<sup>21</sup>; el principal riesgo de estos sistemas es que la herramienta actúe como un bulldozer discriminatorio que descarte todas las circunstancias (raza, sexo, religión, universidad donde se ha estudiado, domicilio, etc.) que le puedan desviar de cumplir su misión. Tanto si pedimos expresamente al programa que excluya a los nacidos antes de 1977 como si le introducimos como referente para las nuevas contrataciones el *curriculum* del personal más sobresaliente de la plantilla actual de la empresa<sup>22</sup>, el riesgo de que la máquina discrimine sin complejos a segmentos de candidatos es grande.

Comenzada la relación laboral, entra en juego la organización del trabajo a través de la dirección algorítmica. Esta función de la empresa ya tiene un uso muy extendido y necesariamente va a ir a más<sup>23</sup>, pues es muy eficiente en materias como la asignación de tareas o la evaluación del rendimiento<sup>24</sup>, así como calcular el ritmo para atender llamadas o asignar la limpieza de habitaciones de hotel<sup>25</sup>. Las decisiones que pueda tomar el algoritmo pueden no ser comprensibles para los trabajadores a los que se les asigna un determinado turno, a quienes se les impone un ritmo imposible de seguir o a los que se les valora su desempeño en una medida inferior a la esperada; estas decisiones pueden ser incluso incomprensibles para el propio empresario, pero las acatará por la desmedida fe en la técnica que provoca el “sesgo por automatización”, esto es, la confianza que la persona tiene en la máquina, tal que le puede llevar incluso a desechar datos percibidos con los propios sentidos<sup>26</sup>. En último lugar, las decisiones de despido pueden derivar asimismo de cálculos algorítmicos que consideren que el trabajador no ha alcanzado unos mínimos de productividad o de puntuación fijados por el programa<sup>27</sup>.

La representación unitaria de los trabajadores, presente en la mayoría de las empresas de este segmento, asume un control primario de las decisiones adoptadas por la dirección algorítmica, sin perjuicio de las facultades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, el artículo 64.4 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores fue reformado para facultar a la representación unitaria a ser informada de los algoritmos

<sup>21</sup> PALOMO, Miguel, *Tras la inteligencia... op. cit.*, pág. 72.

<sup>22</sup> GINÉS Y FABRELLAS, Anna, Análisis de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación, *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. extraordinario, 2024, pág. 114.

<sup>23</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo, Gestión algorítmica y transparencia en la economía de plataformas: impacto de la nueva directiva en el marco jurídico laboral europeo, en DEL REY GUANTER, SALVADOR (Dir.), *Tratado sobre Inteligencia Artificial y relaciones de trabajo*, Las Rozas, La Ley, 2025, pág. 1056.

<sup>24</sup> *Ibidem*, pág. 1057-1058.

<sup>25</sup> TODOLÍ SIGNES, Adrián: *Algoritmos productivos...*, *op. cit.*, pág. 34.

<sup>26</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, *Inteligencia artificial y neuroderechos: la protección del yo inconsciente de la persona*, Cizur Menor, Aranzadi, 2023, pág. 31.

<sup>27</sup> GINÉS I FABRELLAS, ANNA, “Análisis de personas...” , *op. cit.*, pág. 102.

y sistemas que pudieran ser empleados en decisiones con incidencia en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo<sup>28</sup>.

La Revolución 4.0, como hicieron las anteriores con la bombilla o el teléfono, ha traído aparatos cuyo uso se ha generalizado. Los *wearables* son dispositivos que se llevan en el cuerpo para que tomen datos de una o varias actividades que realiza su portador. De la misma manera que los relojes inteligentes miden nuestro ritmo cardiaco cuando hacemos una carrera popular, se pueden utilizar para marcar nuestra posición dentro de una nave industrial, parar máquinas cuando pasamos por una zona de peligro o medir la forma más eficiente de movernos por la fábrica. Igualmente, mediante un programa de conversación *chatbot* podemos comunicar a nuestra empresa de telefonía que no nos funciona el wifi en casa o bien podemos solicitar nuestras vacaciones de verano al Departamento de Recursos Humanos. En el campo de la IA, podemos pedir al sistema ejercicios de matemáticas para que nuestros hijos preparen un examen o, en nuestro trabajo, un agente de IA puede redactar un email o una carta formal con las indicaciones que le demos, así como prepararnos la documentación para una reunión basándose en los documentos de reuniones anteriores.

Todos estos dispositivos y programas, que han facilitado nuestra vida, son susceptibles de generar problemas relacionados con el trabajo. En primer lugar, en muchas de estas aplicaciones tenemos que aportar datos biométricos (cara, huella dactilar o voz) que pueden ser utilizados para propósitos distintos de aquel que se nos ha comunicado, como conocer nuestra salud o nuestro estado de ánimo mejor que nosotros mismos y así adoptar decisiones que afecten a nuestro trabajo<sup>29</sup>, incluso el despido.

En segundo lugar, la relación con la máquina, física o virtual, es susceptible de crear nuevos riesgos psicosociales. El abanico de situaciones es amplio, con casos como la imposición de ritmos de trabajo excesivos<sup>30</sup>, la sustitución de mandos intermedios por chats que no dan respuestas válidas a los trabajadores<sup>31</sup>, o el uso de asistentes de IA que, con el propósito de no contradecir al usuario, le generen más problemas que soluciones.

En último lugar, es evidente que la tecnología puede utilizarse directamente para incumplir las normas laborales y de seguridad social, para facilitar la comisión de la infracción o para encubrir la con más eficacia que si el ilícito se cometiera en papel; el ejemplo más ilustrativo de este uso puede ser un programa de registro de jornada que encubra los excesos de tiempo de trabajo, esto es, que ocho horas después de comenzarse la jornada la máquina fiche la salida del trabajador automáticamente, aunque éste siga prestando servicios en la empresa.

<sup>28</sup> La inclusión del apartado *d* en el artículo 64.4 se realizó mediante Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo.

<sup>29</sup> MUÑOZ RUIZ, Ana Belén, *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: implicaciones jurídico-laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, pág. 88.

<sup>30</sup> TODOLÍ SIGNES, Adrián: *Algoritmos productivos...*, *op. cit.*, pág. 34.

<sup>31</sup> TODOLÍ SIGNES, Adrián, Prevención de riesgos laborales ante la inteligencia artificial y la reputación digital de las personas trabajadoras, en MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (Dir.); VALLECILLO GÁMEZ, María Rosa (Dir.) y GONZÁLEZ COBALEDA, Estefanía (Coord.), *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una Industria 4.0 justa e inclusiva*, Cizur Menor, Aranzadi, 2021, pág. 362

A pesar de que este apartado se ha dedicado al uso de tecnologías en la gran empresa porque estas entidades son punteras en su utilización, las herramientas digitales también están al alcance de pequeñas y medianas empresas, de la misma manera que les son accesibles los procesadores de texto o las hojas de cálculo<sup>32</sup>. La diferencia del uso de la tecnología entre las grandes y las pequeñas empresas será el grado de ajuste a la realidad y a las necesidades de la empresa; las primeras podrán hacerse trajes a medida mientras que las segundas accederán a licencias de programas estándar, o recurrirán a gestorías y asesorías que ofrezcan servicios algorítmicos o de IA, no sólo para cumplir con las obligaciones legales (nóminas, cotizaciones o impuestos) sino para seleccionar personal o fijar turnos.

### *b) Turbomovilidad*

El segundo prototipo de espacio para la actuación inspectora de los próximos años es la movilidad laboral internacional vinculada al uso de las nuevas tecnologías.

Trabajar en cualquier parte del mundo, también en España, es mucho más sencillo que hace diez años. A la migración clásica, que exige un desplazamiento físico a otro país porque en ese país está el centro de trabajo, se suman ahora relaciones laborales en las que el centro de trabajo es totalmente virtual y, en consecuencia, se puede trabajar sucesivamente desde innumerables lugares o, desde el otro lado de la relación laboral, se puede trabajar para diversos empresarios extranjeros sin moverse del lugar de residencia en España. La espiritualización del centro de trabajo dificulta en gran medida la actividad inspectora, en tanto un Inspector o un Subinspector no pueden personarse en ese lugar, no puede llamar a la puerta, enseñar su credencial y realizar las comprobaciones oportunas; si además la relación laboral sometida a comprobación tiene un elemento internacional, las dificultades se multiplican.

El primer colectivo a tener en cuenta en este entorno, probablemente el más móvil de todos, es el de los nómadas digitales: personas que, aprovechando las tecnologías informáticas portátiles y el acceso generalizado a Internet, pueden trabajar en remoto desde cualquier lugar y utilizan esta libertad para explorar el mundo<sup>33</sup>. El nómada digital suele ser un trabajador proveniente de un país desarrollado, de clase media y con formación universitaria<sup>34</sup>, perfil con un nivel de vida medio alto, que a los países les resulta muy atractivo de acoger. En la competición entre países por atraer a estas personas, la legislación española estableció en 2021 una serie de medidas facilitadoras de su entrada y residencia en España<sup>35</sup>.

<sup>32</sup> TODOLÍ SIGNES, Adrián: *Algoritmos productivos...*, *op. cit.*, pág. 20

<sup>33</sup> MANCINELLI, FABIOLA, Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order, *Information Technology & Tourism*, vol. 22, 2020, pág. 4/23

<sup>34</sup> *Ibidem*, 11/23.

<sup>35</sup> La Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, introdujo un Capítulo V *bis* en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, sobre teletrabajadores de carácter internacional.

La actividad, cuando menos la presencia, de teletrabajadores nacionales de terceros Estados en territorio español puede ser en cierto modo controlada a través de sus visados. Cuestión distinta son los nómadas provenientes de la Unión Europea, cuya entrada y estancia en España es más difícil de controlar y puede dar lugar fraude a la Seguridad Social. Las normas europeas sobre coordinación de los sistemas de Seguridad Social establecen una serie de reglas y umbrales para los teletrabajadores que, en caso de sobrepasarse<sup>36</sup>, pueden dar lugar al cambio en el sistema al que se debe afiliarse al trabajador; dicho de otra manera, si un teletrabajador de un Estado de la Unión Europea pasa en España más tiempo del debido, podría estar trabajando en España como un trabajador no declarado.

La segunda situación sobre la movilidad laboral la protagonizan las empresas conocidas como *employers of records* o EOR, que han surgido en los últimos años como una vía rápida para evitar que empresas de otros países tengan que hacer una inmersión en la burocracia fiscal, laboral y de Seguridad Social española, cuando lo que necesitan es únicamente dar de alta a uno o dos teletrabajadores residentes en España o a un trabajador de la empresa matriz expatriado a nuestro país.

Los servicios del EOR consisten en contratar al trabajador residente en España como de su propia plantilla y, en consecuencia, asumir las gestiones laborales y de Seguridad Social (contrato, nóminas, cotización, etc.), si bien las facultades de dirección y control de actividad las ejerce la entidad extranjera<sup>37</sup>. La celebración de un contrato entre dos empresas con el objeto de que una de ellas le provea de trabajadores a la otra constituye una cesión ilegal de trabajadores prohibida por el artículo 43 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Una vez más, la existencia de un empresario real fuera de España, sin arraigo y con el EOR como único medio de llevar a cabo las comprobaciones, constituye un reto para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Uno de los aspectos en los que el Mercado Único de la Unión Europea no está concluido es el de los regímenes salariales y de Seguridad Social que, por no estar armonizados sino vinculados a los estándares de cada país, pueden dar lugar a diferencias de costes laborales entre Estados miembros en una proporción de hasta 5 a 1<sup>38</sup>. Este diferencial, unido a la dificultad que supone realizar comprobaciones sobre la ley aplicable cuando entra en juego más de una jurisdicción, lleva a determinadas empresas a realizar operaciones de *forum shopping*<sup>39</sup>, con las que la entidad elige el régimen laboral al que

---

<sup>36</sup> El artículo 3 del Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual dispone que se mantendrá la legislación de Seguridad Social del Estado en el que el empresario tenga su sede o su domicilio, siempre que el teletrabajo transfronterizo realizado en el Estado de residencia sea inferior al 50 % del tiempo de trabajo total.

<sup>37</sup> GALA MARTÍN, Carolina, La contratación de personas trabajadoras en España por empresas extranjeras: ¿es válido recurrir a las empresas EOR o a las ETT o se trata de una cesión ilegal?, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, núm. 476, 2023, pág. 31.

<sup>38</sup> En el año 2024 el coste laboral por hora de Bulgaria era de 10,6 euros, mientras que el de Luxemburgo ascendía a 55,2. EUROSTAT, en <https://ec.europa.eu/eurostat/> [en línea]. Disponible en [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hourly\\_labour\\_costs](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hourly_labour_costs) [consulta: 25 de febrero de 2026].

<sup>39</sup> RENNUIY, NICOLÁS: Shopping for Social Security law in the EU, *Common Market Law Review*, núm. 58, 2021, págs. 17.

someterse —el más barato— independientemente de la realidad de la relación laboral y con probable perjuicio para los trabajadores.

El mayor exponente de este *forum shopping* es la llamada “empresa buzón”, aquella entidad establecida en un Estado con salarios y cotizaciones bajos y cuya presencia en aquel país se limita a una oficina o un simple buzón de correo<sup>40</sup>; por otro lado, esta empresa buzón vuelca toda su plantilla y sus activos a prestar servicios en Estados con costes laborales altos, en los que, al pagar los salarios y cotizaciones más baratas de su país de origen, puede competir con las empresas locales ofreciendo presupuestos más económicos.

El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios es la fórmula legal de la que las empresas buzón abusan, pues este desplazamiento es temporal y si una empresa opera íntegra y permanentemente en otro Estado distinto al de su establecimiento ficticio, deberá someterse a la legislación social —y a los costes laborales— del Estado donde está operando en realidad. Los excesos cometidos al amparo de la libre prestación de servicios llevaron a las autoridades comunitarias a reformar en 2014 y 2018 el marco regulador de los desplazamientos de trabajadores<sup>41</sup>, además de haber sido el principal motivo para intensificar la cooperación entre las autoridades laborales de los Estados miembros.

El abuso del desplazamiento por empresas buzón se produce especialmente en sectores intensivos en mano de obra, en los que disfrutar fraudulentamente de un coste laboral mucho más bajo es la diferencia entre recibir o no recibir el encargo de un cliente. Además de sectores como la construcción o la actividad agraria, los transportes por carretera y aéreo están ganando la atención de las autoridades por la dificultad que supone desarrollar un control en ámbitos tan móviles. Se trata de entornos en los que los trabajadores pueden literalmente *atravesar* varias jurisdicciones en una sola jornada laboral de manera que, en un cómputo global, existen serias dificultades para determinar qué legislación que es aplicable a la relación laboral, el régimen de Seguridad Social que procede y qué autoridad es la principal responsable de su control.

### c) *Les misérables 4.0*

El Manual del Inspector del Trabajo de 1918 explicaba que “La penuria de las clases proletarias es un enemigo irreductible, porque, roto el equilibrio entre el precio del trabajo y el precio de la vida, las víctimas de ese desequilibrio pugnarán por restablecerlo, aun a despecho de todas las leyes”<sup>42</sup>. Esta penuria puede verse alimentada por las herramientas digitales y por la inmigración irregular.

<sup>40</sup> CREMERS, Jan, Letter-box companies and abuse of the posting rules: how the primacy of economic freedoms and weak enforcement give rise to social dumping, *ETUI Policy Brief, European Economic, Employment and Social Policy*, núm. 5, 2014, pág. 3.

<sup>41</sup> La Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, se reformó mediante las Directivas 2014/67 y 2018/957.

<sup>42</sup> INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES, *Manual del Inspector del Trabajo. Práctica del servicio. Legislación obrera. Higiene y Seguridad del Trabajo*, Madrid, Sobrinos de la Suc. De M. Vinuesa de los Ríos, 1918, pág. 9.

El trabajo en plataformas digitales, entre las que destacan las dedicadas al reparto de comida a domicilio, es una primera expresión de la penuria que, además de prosperidad, también acarrea la Revolución 4.0. Cuando Simone Weil denunciaba en los años 30 que “El obrero [...] no posee ya más que su fuerza animal; y esta fuerza sólo puede ser un elemento de la producción si se la pone al servicio de la máquina del mismo modo que un buey es puesto al servicio del labrador”<sup>43</sup>, parecía adivinar el funcionamiento de la economía de plataformas: pedales al servicio del algoritmo. Una vez más, el escaso valor añadido que los trabajadores al servicio de muchas plataformas aportan con su trabajo (reparto, cuidado de personas, limpieza o conducción de vehículos) convierte estas actividades en un potencial polo de abusos, tanto genuinamente laborales (excesos de jornada, incertidumbre en el salario, etc.) como algorítmicos (falta de transparencia, imposición de resultados inalcanzables, reducción de los encargos como castigo, etc.).

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social fue pionera en el mundo en el control de las plataformas digitales, en cuanto a la calificación de sus repartidores como trabajadores por cuenta ajena y no como autónomos, criterio que se ha trasladado a normas tanto nacionales como europeas. Se trata de una nueva forma de la economía oculta predicha por Carlos Font diez años antes, que supone igualmente trabajo no declarado con un perjuicio evidente para las personas que, realizando una prestación de servicios laboral, no son tratadas como trabajadores sino como prestadores de servicios por cuenta propia.

Como sistema de racionalizar el trabajo manual de un enorme colectivo, tanto de prestadores del servicio como de clientes, las plataformas son una herramienta muy eficiente, que seguro evolucionará a otros formatos virtuales para hacerlas más eficaces y accesibles, pero los ángulos muertos que dejan deben ser debidamente controlados, en primer lugar por el entorno de la propia empresa y, en su caso, por las autoridades.

Más allá de las plataformas de reparto, la penuria vivida por muchos trabajadores, especialmente por los inmigrantes sin permiso de trabajo, constituye el alimento del Moloch del trabajo no declarado, cuyos efectos perversos no es necesario enumerar. En 2024 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizó casi 280.000 actuaciones en materia de trabajo no declarado, de las que afloraron más de 92.000 empleos y se detectó el trabajo de 12.816 extranjeros sin autorización para trabajar en España<sup>44</sup>. A las formas más evidentes de empleo irregular (falta de alta o ausencia de permiso de trabajo) deben añadirse otras más sutiles como la cotización sólo por una parte de la jornada o los falsos autónomos, cuyo control exige una actuación inspectora más compleja.

La peor expresión de la economía sumergida es la explotación laboral, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos. Lejos de ser una figura del pasado, en el año 2024 las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado realizaron actuaciones en las que se identificaron a 246 víctimas de trata con fines de explotación en el trabajo, cinco de ellos

---

<sup>43</sup> WEIL, Simone, *Sobre el trabajo. Textos escogidos*, trad. de Luis González Castro, Barcelona, Página Indómita, 2025, pág. 20.

<sup>44</sup> DIRECCIÓN DEL ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, 2024, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024, pág. 73.

menores de edad<sup>45</sup>, y el fenómeno de la trata con fines de explotación laboral avanza e incluso supera a nivel mundial al de la trata con fines de explotación sexual<sup>46</sup>.

#### **4. Cómo debe afrontar la inspección de trabajo y seguridad social esta nueva difícil misión**

La época en la que vivimos no ha traído un cambio traumático de las relaciones laborales que exija una mutación profunda del órgano encargado de su supervisión, afirmación que es compatible con que las formas de trabajar están evolucionando y que las funciones de control y exigencia de las responsabilidades por el incumplimiento de las normas laborales deban igualmente evolucionar.

Para estar a la altura de la difícil misión que le aguarda en los próximos años, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá sumar a su presente forma de actuar capacidades que respondan a los escenarios descritos en la primera parte de este trabajo. A continuación se señalan algunas propuestas.

##### *a) Tecnoconciencia*

Con la excepción de las plataformas digitales, los conflictos o situaciones relacionados con el Derecho Digital del Trabajo actualmente son escasos, casi anecdóticos en el cómputo general de actuaciones inspectoras. Antes o después las cuestiones relacionadas con esta materia desborden el dique y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá afrontarlas con un criterio reflexionado, coherente, claro y uniforme. Es necesario que la Inspección esté preparada para ese momento.

Además de ser usuaria de las nuevas tecnologías para detectar el fraude y organizar las actuaciones, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe adquirir conciencia del entorno digital que cada vez impregna más el trabajo en las empresas y, de esta manera, fijar en primer lugar el criterio sobre su propia competencia respecto a otras instituciones públicas de control –especialmente la Agencia Española de Protección de Datos y la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial– que también pueden resultar competentes en estas materias y<sup>47</sup>, en segundo lugar, analizar las cuestiones de fondo que pueden dar lugar al mayor número de denuncias. Más pronto que tarde, asuntos

---

<sup>45</sup> CENTRO DE INTELIGENCIA CONTRA EL TERRORISMO Y EL CRIMEN ORGANIZADO, 2025, Trata y explotación de seres humanos en España. Balance estadístico 2020–2024, en *interior.gob.es*. Disponible en <https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2024/BALANCE-ESTADISTICO-TSH-2020-2024.pdf> [consulta: 25 de febrero de 2026].

<sup>46</sup> UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME, *Global report on trafficking of persons, 2024*, United Nations, 2024, pág. 14.

<sup>47</sup> PARRA GUTIÉRREZ, Juan Pablo, La inspección de trabajo y seguridad social en la vigilancia del cumplimiento del derecho digital del trabajo, *Revista del Ministerio Fiscal*, Madrid, Fiscalía General del Estado, núm. 15, 2025, pág. 164.

que ahora suenan extravagantes, como el trabajo en el metaverso<sup>48</sup>, serán frecuentes y la Inspección deberá saber si le corresponde conforme a la Ley abordar el caso y, si así es, dar una respuesta al fondo de la cuestión.

### b) Especialización

Ni las cuestiones derivadas del Derecho Digital del Trabajo ni las relacionadas con la movilidad laboral internacional suelen encontrarse en la lista habitual de expedientes de los *Inspectores de cartera*, quienes tienen que atender a decenas de órdenes de servicio sobre cuestiones más comunes, como pueden ser los accidentes de trabajo, los excesos de jornada o los falsos autónomos. No se puede exigir a estos funcionarios que, además de sus cometidos diarios, lleven a cabo profundas investigaciones –a veces más académicas que operativas– en materias de suma complejidad, que puede que sólo aborden una vez en su vida profesional.

Tanto por eficiencia como por calidad del servicio, esta clase de comprobaciones exigen especialización, un conocimiento amplio tanto de las cuestiones de hecho y técnicas, como de su interpretación legal. Esta especialización puede venir en primer lugar de la mano de unidades centrales que fijen un criterio común y solvente para todo el sistema de Inspección, de los que ya existen ejemplos como la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación<sup>49</sup>, o la Unidad Especial de Coordinación sobre Lucha contra el Fraude en el Trabajo Transnacional<sup>50</sup>, esta última a cargo de varias cuestiones relacionadas con la movilidad laboral.

Sumado a estas unidades especializadas cabe desplegar redes de especialistas en las Inspecciones Provinciales con formación específica, que asuman los expedientes de estas materias complejas, den un asesoramiento a otros actuantes sobre el terreno y actúen como enlace con las unidades centrales. Un ejemplo de esta forma de actuación se encuentra en la acción número 16 del Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso: relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas<sup>51</sup>, que contempla la creación de una red de especialistas en cuestiones de trabajo forzoso y tráfico de seres humanos extendida a todas las Inspecciones Provinciales<sup>52</sup>.

<sup>48</sup> PEÑA MONCHO, Juan, Hacia la mayor “virtualización” del lugar de trabajo: la disolución del centro de trabajo como referencia geográfica. IA y Metaverso laboral, en DEL REY GUANTER, SALVADOR (Dir.), *Tratado sobre Inteligencia Artificial y relaciones de trabajo*, Las Rozas, La Ley, 2025, pág., 877.

<sup>49</sup> Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, BOE de 26.7.2023.

<sup>50</sup> Orden TES/967/2020, de 6 de octubre, por la que se crea la Unidad Especial de Coordinación sobre Lucha contra el Fraude en el Trabajo Transnacional, en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. BOE de 16.10.2020.

<sup>51</sup> Resolución de 20 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de diciembre de 2021, BOE de 24.12.2021.

<sup>52</sup> ORGANIZACIÓN PARA LA SEGURIDAD Y COOPERACIÓN EN EUROPA, 2025, Report by the OSCE Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings, Dr. Kari Johnstone, following the country visit to Spain 11 – 14 February 2025, en *osce.org* [en línea]. Disponible en <https://cthb.osce.org/cthb/601857> [consulta: 26 de febrero de 2026].

Las herramientas digitales y la movilidad laboral son cuestiones que requieren especialización, pero pueden surgir otras áreas que igualmente la necesiten, sea a nivel nacional, sea a nivel autonómico. En este sentido, el incremento de plantilla que se lleve a efecto en los próximos años, no sólo debe tener como propósito reforzar las actuaciones inspectoras, sino también prestar atención a los servicios centrales del Organismo, que pueden aportar información, criterios y herramientas que doten de una mayor eficiencia a las actuaciones sobre el terreno.

### *c) Refuerzo de las nuevas tecnologías*

Además de encargarse de vigilar el adecuado uso de la inteligencia artificial y demás herramientas digitales por las empresas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha de ser una usuaria intensiva de estas tecnologías.

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027 prevé varias medidas en este sentido que se concretarán en los años venideros<sup>53</sup>, pues son necesarias herramientas digitales dirigidas a la comprobación de hechos e incluso a la verificación del uso que se hace de las herramientas digitales de las empresas inspeccionadas. Tan importante como estas herramientas son los funcionarios que las operen, para lo que es necesario incorporar a expertos en TIC, sea mediante alguna fórmula de habilitación de personal proveniente de otros cuerpos de la Administración, sea a través de la creación en el Sistema de Inspección de una escala específica con funciones inspectoras en entornos informáticos.

Nacida hace diez años, la llamada Herramienta de Lucha contra el Fraude es el instrumento de analítica avanzada que actúa, entre otras, identificando las situaciones de fraude en materias como la contratación temporal, las exoneraciones vinculadas al COVID 19 o la contratación a tiempo parcial<sup>54</sup>. Además del empleo de sistemas que busquen patrones de fraude, es necesario que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se dote de software que le permita una mayor eficiencia en actuaciones sobre el terreno, que le asista en materias como el control del tiempo de trabajo o de las obligaciones salariales, que son las áreas de mayor actuación en el campo de las relaciones laborales, junto con la contratación<sup>55</sup>. La realización de comprobaciones en estas áreas puede ser una tarea larga y compleja para el actuante, por lo que el recurso a medios digitales que faciliten y aceleren las comprobaciones permitirá una actuación más eficiente. La IA debe ser tanto objeto de control inspector como herramienta ordinaria de trabajo en la actuación de la Inspección.

---

<sup>53</sup> Resolución de 8 de septiembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027.

<sup>54</sup> DIRECCIÓN DEL ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Informe Anual de la Inspección...*, *op. cit.*, pág. 49.

<sup>55</sup> *Ibidem*, pág. 55.

Cuestión distinta es la utilización de procedimientos automatizados de comprobación y sanción de determinadas conductas. Con una base jurídica ya ajustada a las necesidades que esta forma de comprobación supone<sup>56</sup>, la puesta en marcha de estas fórmulas de control y, en su caso sanción, permitirá realizar controles eficientes sobre el cumplimiento principalmente de obligaciones formales.

En último lugar, las actuaciones sobre empleo no declarado y fraude a la Seguridad Social deben asumir el control de las redes sociales de forma uniforme, con una unidad específica para ello. Al igual que el teletrabajo virtualiza el centro de trabajo, las redes sociales crean una actividad económica virtual que, a nuestro juicio, requiere la creación de la quincuagésima tercera Inspección Provincial.

#### *d) Internacionalización de la actuación inspectora. La Autoridad Laboral Europea*

Las comprobaciones inspectoras en supuestos de movilidad internacional estuvieron durante muchos años condenadas a que sólo se pudiera conocer *la mitad de la historia*, aquella que se desarrollaba en territorio nacional, mientras que la otra mitad, fundamental para poder completar la actuación, quedaba fuera de la competencia territorial de la Inspección española. La actuación sobre empresas buzón quedaba siempre a medias, en tanto no existían mecanismos que pudieran extender las comprobaciones al país donde la empresa supuestamente estaba establecida.

El paso decisivo para superar esta limitación se dio en 2011 con la creación de un módulo para desplazamiento de trabajadores en la plataforma de la Unión Europea IMI<sup>57</sup>, mediante el que la autoridad de un Estado miembro puede preguntar diversas cuestiones a su homólogo en el Estado de establecimiento de la empresa inspeccionada, con la obligación de esa segunda autoridad de contestar a las preguntas en un período razonable de tiempo. De esta manera, si un Inspector tiene dudas sobre una empresa alemana que tuviera trabajadores desplazados a España, puede pedir a la Inspección de ese país que realice comprobaciones en la sede de la empresa e informe de los resultados a través de IMI.

La Autoridad Laboral Europea (ALE), creada en 2019 como agencia encargada de ayudar a los Estados en la aplicación de la legislación sobre movilidad laboral, supera el control virtual y pasa al terreno real. Si a través de IMI la Inspección española podía hacer inspecciones *en espíritu* en otro país, en el marco jurídico y operativo de la ALE un funcionario de la Inspección de un Estado miembro puede trasladarse en persona a

---

<sup>56</sup> El marco normativo se reformó mediante Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo y por el Real Decreto 688/2021, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo

<sup>57</sup> IMI puede definirse como una red social de autoridades de los Estados de la Unión Europea para el intercambio de información en diversas áreas, entre ellas el desplazamiento de trabajadores. Se regula mediante Reglamento (UE) N° 1024/2012 del Parlamento y del Consejo de 25 de octubre de 2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior y por el que se deroga la Decisión 2008/49/CE de la Comisión («Reglamento IMI»).

otro Estado miembro para realizar las comprobaciones oportunas sobre una empresa que tenga vínculos en ambos Estados.

La ALE no es el final de un proceso de derribo de fronteras administrativas, sino el comienzo de una nueva época en la cooperación de las Inspecciones que hará el mercado de servicios europeo más transparente y competitivo. En el Mercado Interior ya no hay una red en la frontera que permita al pez chico –el infractor– escapar del pez grande –la autoridad–. El mandato de la ALE, contenido en el artículo 2 del Reglamento 2019/1149<sup>58</sup>, se circunscribe a la mayoría de las situaciones de movilidad laboral, pero pueden existir otras situaciones de fraude no previstas por la norma que deberán ir incorporándose.

En último lugar, bien a través de esta institución, bien a nivel nacional, deben explorarse las relaciones con autoridades de Estados no pertenecientes a la Unión Europea pero con los que existen fuertes lazos comerciales y, en consecuencia, prestaciones de servicios en territorio europeo.

#### *e) Colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y otras autoridades*

No se aprecian señales de que el trabajo no declarado vaya a reducirse en un futuro próximo, motivo por el que el esfuerzo inspector deberá incrementarse y ser complementado con otras medidas de naturaleza no sancionadora y fomento del cumplimiento normativo, que contribuyan a aflorar esta clase de situaciones.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social dedica un esfuerzo ingente a la lucha contra el trabajo no declarado, ya cuantificado en apartados anteriores. Como se ha señalado, bajo el paraguas de la economía sumergida tienen cabida no sólo el directo incumplimiento a las normas de afiliación a la Seguridad Social o de extranjería, sino también otras situaciones como los falsos autónomos o las plataformas. Este esfuerzo no es exclusivo de la Inspección, sino que se acompaña en su actividad de diversas entidades públicas con las que tiene establecidos diversos instrumentos de cooperación.

Mención especial en este ámbito merece el trabajo desarrollado con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado al amparo del Convenio de 2023<sup>59</sup>, que abarca la práctica totalidad de fraudes a la Seguridad Social y que está aportando excelentes resultados. A quienes identifiquen la labor inspectora sólo con las relaciones laborales y la seguridad y salud puede sonar extraña esta *policialización* de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social –que ha existido siempre–, faceta que no deriva sino del enfoque global que tiene la Inspección española, a la que nada laboral le es ajeno. En otros países la lucha contra el trabajo no declarado y las distintas formas de fraude laboral son asumidas, además de

<sup>58</sup> Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea, se modifican los Reglamentos (CE) n° 883/2004, (UE) n° 492/2011 y (UE) 2016/589 y se deroga la Decisión (UE) 2016/344.

<sup>59</sup> Convenio entre la Secretaría de Estado de Seguridad y el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para la coordinación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en materia de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. BOE de 8 de mayo de 2023.

por los servicios de Inspección, por las autoridades de Seguridad Social, tributarias o por las propias fuerzas policiales.

Esta colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado es especialmente importante en el más oscuro de los segmentos, el de la explotación laboral, delgada línea que se puede cruzar desde la economía sumergida, incluso sin quererlo. La reciente actuación conjunta en las provincias de Albacete y Cuenca que ha llevado a la liberación de 300 personas presuntamente víctimas de trata de seres humanos pone de manifiesto que en España se dan las peores formas de trabajo y que las autoridades las persiguen<sup>60</sup>.

Pues bien, el uso de las herramientas digitales y de la movilidad laboral para fomentar o para encubrir el fraude laboral y a la Seguridad Social exige una respuesta clara del Inspección de Trabajo y Seguridad Social en forma de aumento del número de efectivos y del trabajo con otras autoridades, con el objeto de, en términos de baloncesto, crear una *full court pressure*, presión en toda la pista que asfixie estas formas de incumplimiento.

#### f) Comunicación

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027 titula su línea 16.2 “Una nueva forma de relacionarse con la sociedad”, con la que superar el, como señalaba un destacado Inspector, *natural ensimismamiento de la Inspección*.

Ya la primera Memoria, de 1907, expresaba que “Ha sido, pues, el servicio de Inspección eficaz propagandista del Instituto [de Reformas Sociales], de su existencia, desconocida para una gran parte del país, y de sus trabajos y finalidad; ha divulgado la legislación social y ha servido, en algunas localidades, para obtener una eficaz, positiva é inmediata corrección de defectos y de errores de instalación, funcionamiento de fábricas ó de infracciones á las Leyes, que venían sosteniéndose ó cometiéndose hace muchos años”<sup>61</sup>.

Pues bien, la legislación social ha llegado a unos niveles de complejidad impenables no en 1907 sino hace veinte años; el Inspector o el Subinspector deben ser vistos como un facilitador del cumplimiento de la norma más que como un sujeto expectante del error o la infracción empresarial. Además de perseguir la infracción, es necesario fomentar activamente el cumplimiento de las normas, especialmente en ámbitos técnicamente complejos, así como en materias socialmente sensibles.

## 5. Para concluir

El grueso de las relaciones laborales en España no va a sufrir una revolución en los próximos 10 ó 15 años, sino una evolución en la que ciertas características propias del signo

<sup>60</sup> ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 2025, La ITSS participa en una operación junto con Guardia Civil y Policía Nacional para desarticular una organización criminal dedicada a la explotación laboral, en *oeitss.gob.es*. Disponible en <https://oeitss.gob.es/comunicacion/noticias/2025/12/04-12-20251> [consulta: 25 de febrero de 2026].

<sup>61</sup> INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES, Memoria del Servicio de Inspección en 1907... *op. cit.*, pág. 8.

de los tiempos se sumarán al entorno laboral actual. Esta evolución supondrá igualmente la aparición de nuevas formas de quebrantar las normas laborales. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe en consecuencia ser objeto de una evolución que le permita afrontar las cuestiones que inevitablemente esta nueva época va a traer.

Esta evolución trasladada al ámbito de la Inspección los “tiempos líquidos” de Zigmunt Bauman; una parcela de la realidad sociolaboral en la que los fenómenos se hacen, desaparecen y se suceden con rapidez gracias a las herramientas informáticas y a la facilidad de la mano de obra móvil, con perjuicio para la competencia entre empresas, los derechos de los trabajadores y el crédito de las entidades de protección social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe responder a este panorama haciéndose líquida también (es inevitable recordar el anuncio de coches protagonizado por Bruce Lee), reconociendo esta realidad líquida y entrando en ella de pleno, no como una rareza en su forma de actuar, sino como un ámbito propio del cometido inspector.

Sea como fuere, la Inspección afrontará esta nueva difícil misión bajo las palabras expresadas por el General Marv en 1917, entonces como presidente del Instituto Nacional de Previsión que, refiriéndose a la obra desarrollada por esa entidad, pero perfectamente extrapolable al Servicio de Inspección del Trabajo, declaró: “Mirmosla con amor, no para envanecernos de ella, sino para proseguirla con entusiasmo, porque el campo es muy dilatado y todavía queda mucho que hacer. Para conseguirlo hagamos uso de toda nuestra voluntad, de todos nuestros optimismos y que sea el lema de nuestra bandera estas palabras: «Adelante, y siempre adelante!»<sup>62</sup>”.

## Bibliografía

- ASIMOV, Isaac, *Yo, Robot*, Barcelona, Edhasa, 2009.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, *Inteligencia artificial y neuroderechos: la protección del yo inconsciente de la persona*, Cizur Menor, Aranzadi, 2023.
- BLÁZQUEZ RUIZ, Francisco Javier, La paradoja de la transparencia en la IA: opacidad y explicabilidad. Atribución de responsabilidad, *Revista Internacional de Pensamiento Político*, Sevilla, Universidad Pablo de Olavide, vol. 17, 2022.
- COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES E INCLUSIÓN, *Posting of workers: collection of data from the prior declaration tools: reference year 2023*, Bruselas, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2025.
- CREMERS, Jan, Letter-box companies and abuse of the posting rules: how the primacy of economic freedoms and weak enforcement give rise to social dumping, *ETUI Policy Brief, European Economic, Employment and Social Policy*, núm. 5, 2014.
- DIRECCIÓN DEL ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad So-*

<sup>62</sup> INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN, *Su obra. Orientaciones presentes de los seguros sociales*, Madrid, Sobrinos de la Sucesora de M. Minuesa de los Ríos, 1925, pág. 9.

- cial*, 2024, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024.
- ERCILLA GARCÍA, Javier, Robots inteligentes y pérdida de empleo, *Trabajo y Derecho*, Aranzadi La Ley, núm. 117, 2024.
- FONT BLASCO, Carlos, Desafíos a que se enfrenta la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española en los principios del siglo XXI, en VV.AA., *Primer centenario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, pág. 147-154.
- GALA MARTÍN, Carolina, La contratación de personas trabajadoras en España por empresas extranjeras: ¿es válido recurrir a las empresas EOR o a las ETT o se trata de una cesión ilegal?, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 476, 2023.
- GINÉS Y FABRELLAS, Anna, Analítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación, *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. extraordinario, 2024.
- GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo, Gestión algorítmica y transparencia en la economía de plataformas: impacto de la nueva directiva en el marco jurídico laboral europeo, en DEL REY GUANTER, SALVADOR (Dir.), *Tratado sobre Inteligencia Artificial y relaciones de trabajo*, Las Rozas, La Ley, 2025.
- INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES, *Memoria del Servicio de Inspección en 1907*, Madrid, Imprenta de la Sucesora de M. Vinuesa de los Ríos, 1908.
- INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES, *Manual del Inspector del Trabajo. Práctica del servicio. Legislación obrera. Higiene y Seguridad del Trabajo*, Madrid, Sobrinos de la Suc. De M. Vinuesa de los Ríos, 1918.
- INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN, *Su obra. Orientaciones presentes de los seguros sociales*, Madrid, Sobrinos de la Sucesora de M. Minuesa de los Ríos, 1925.
- MANCINELLI, FABIOLA, Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order, *Information Technology & Tourism*, vol. 22, 2020.
- MERCADER UGUINA, Jesús, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
- MUÑOZ RUIZ, Ana Belén, *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: implicaciones jurídico-laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS, *Reviving Broadly Shared Productivity Growth in Spain*, París, OECD Publishing, 2024.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS, *Pensions at glance 2025: OECD and G20 indicators*, París, OCDE Publishing, 2025.
- PALOMO, Miguel, *Tras la inteligencia. Por qué amamos la tecnología, tememos a la IA y afrontamos el fin de la postmodernidad*, Córdoba, Almuzara Universidad, 2025.
- PARRA GUTIÉRREZ, Juan Pablo, *Desplazamiento de trabajadores en la Unión Europea. Base jurídica, naturaleza y condiciones de trabajo en la Directiva 96/71*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025.

- PARRA GUTIÉRREZ, Juan Pablo, La inspección de trabajo y seguridad social en la vigilancia del cumplimiento del derecho digital del trabajo, *Revista del Ministerio Fiscal*, Madrid, Fiscalía General del Estado, núm. 15, 2025, pág. 133-170.
- PEÑA MONCHO, Juan, Hacia la mayor “virtualización” del lugar de trabajo: la disolución del centro de trabajo como referencia geográfica. IA y Metaverso laboral, en DEL REY GUANTER, SALVADOR (Dir.), *Tratado sobre Inteligencia Artificial y relaciones de trabajo*, Las Rozas, La Ley, 2025, pag. 875-894.
- RENNUY, Nicolas: Shopping for Social Security law in the EU, *Common Market Law Review*, núm. 58, 2021, págs. 13 a 38.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián, *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Cizur Menor, Aranzadi, 2023.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián, Prevención de riesgos laborales ante la inteligencia artificial y la reputación digital de las personas trabajadoras, en MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (Dir.); VALLECILLO GÁMEZ, María Rosa (Dir.) y GONZÁLEZ COBALEDA, Estefanía (Coord.), *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una Industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021, pág. 357-381.
- UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME, *Global report on trafficking of persons, 2024*, United Nations, 2024.
- WEIL, Simone, *Sobre el trabajo. Textos escogidos*, trad. de Luis González Castro, Barcelona, Página Indómita, 2025.

### Recursos web

- CENTRO DE INTELIGENCIA CONTRA EL TERRORISMO Y EL CRIMEN ORGANIZADO, 2025, Trata y explotación de seres humanos en España. Balance estadístico 2020-2024, en *interior.gob.es* [en línea]. Disponible en <https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2024/BALANCE-ESTADISTICO-TSH-2020-2024.pdf> [consulta: 25 de febrero de 2026].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 2024, Proyecciones de población. Años 2024-2074, en *ine.es* [en línea]. Disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/PROP20242074.htm> [consulta: 25 de febrero de 2026].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 2025, Indicadores de fecundidad 2024, en *ine.es* [en línea]. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1443> [consulta: 25 de febrero de 2026].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 2026, Directorio Central de Empresas, en *ine.es* [en línea]. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=39371> [consulta: 25 de febrero de 2026].
- ORGANIZACIÓN PARA LA SEGURIDAD Y COOPERACIÓN EN EUROPA,

2025, Report by the OSCE Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings, Dr. Kari Johnstone, following the country visit to Spain 11 – 14 February 2025, en *osce.org* [en línea]. Disponible en <https://cthb.osce.org/cthb/601857> [consulta: 26 de febrero de 2026].

### *Filmografía*

BADHAM, John (Director). *Shortcircuit*, 1986, David Foster Productions.

JOHNSTONE, Gerard (Director), *M3gan*, 2022, Blumhouse Productions.