



Checklist de cumplimiento laboral 2026 para empresas con trabajadores

Una herramienta de autodiagnóstico en 3 minutos. Descubre exactamente dónde estás expuesto antes de que llegue la Inspección.

Barcelona · 2026

Antes de empezar, tres datos que conviene tener presentes

Entre 2021 y 2024, las denuncias al buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social crecieron un 43 %. No es un titular alarmista. Es el contexto en el que trabaja tu empresa hoy.

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027 incorpora 554 nuevos inspectores y subinspectores, además de personal técnico y administrativo, y una inversión de 28,5 millones de euros en digitalización y análisis de datos. El plan incluye algoritmos de cruce automático de datos con la Seguridad Social y la posibilidad de hacer comprobaciones por videoconferencia, sin necesidad de visita presencial.

Y una novedad específica de 2026: el Ministerio de Trabajo está tramitando por decreto, independientemente del debate sobre la reducción de jornada, la obligatoriedad del registro de jornada exclusivamente digital, con acceso remoto en tiempo real para la Inspección. Esta parte de la normativa no necesita pasar por el Congreso, por lo que podría aprobarse de forma más rápida. Esto significa que si tu empresa todavía ficha en papel o en Excel, tienes una fecha de caducidad encima. Dicho esto, no escribimos esto para generar alarma. La mayoría de los incumplimientos que vemos en las empresas no son fraudes ni negligencias graves: son obligaciones que nadie explicó bien, normas que cambiaron sin aviso, o documentos que quedaron desactualizados en algún cajón. Este checklist te da una imagen clara de cómo estás en los puntos que más revisa la Inspección ahora mismo. Dedícale tres minutos. Merece la pena.

El equipo de Octoedro [info@octoedro.com](#)

Cómo usar este checklist

El sistema de semáforo

Cada ítem tiene tres posibles estados. Márcalos con honestidad:

Símbolo	Significado
VERDE	Lo tenemos hecho, actualizado y documentado
AMARILLO	Existe pero no está del todo al día, o no estamos seguros
ROJO	No lo tenemos, no sabemos si lo tenemos o sabemos que no cumplimos

Una nota importante: este checklist refleja la normativa estatal vigente en abril de 2026. Tu convenio colectivo puede añadir obligaciones adicionales. Si tienes dudas sobre lo que aplica exactamente a tu sector y tamaño de empresa, es el momento de consultarnos.

Contratos y relación laboral

(Aplicable a todas las empresas con trabajadores)

Aquí empieza la mayoría de los problemas que detecta la Inspección. No porque las empresas contraten mal a propósito, sino porque los contratos se firman deprisa, no se revisan y acaban reflejando una realidad que ya no existe.

A1. Todos los contratos de trabajo están formalizados por escrito y dados de alta en la Seguridad Social antes de que el trabajador empiece a trabajar.

- Sí, siempre
- Casi siempre, pero hay excepciones
- No siempre o no estamos seguros

El trabajador no tiene contrato escrito o ni alta previa en la Seguridad Social es infracción grave. Si hay reiteración, puede calificarse como muy grave.

A2. Los contratos temporales que tenemos tienen una causa legal válida y documentada que justifica la temporalidad.

- Sí
- Puede que alguno ya no la tenga
- Tenemos temporales pero no hemos revisado esto

Desde la Reforma Laboral de 2022, los contratos temporales sin causa justificada se presumen indefinidos. La Inspección lo revisa de forma sistemática: cada contrato afectado suma una infracción.

A3. Los trabajadores a tiempo parcial tienen sus horas pactadas correctamente reflejadas en contrato, y no realizan de forma habitual más horas de las fijadas sin documentalio.

- Sí
- Hay alguna situación que habría que regularizar
- No hemos revisado esto

A4. Disponemos de un registro actualizado de todos los trabajadores: altas, bajas, modificaciones contractuales y comunicaciones al SEPE.

- Sí, está al día
- Existe pero tiene lagunas
- No tenemos esto organizado

A5. En los últimos 12 meses no ha habido ningún trabajador prestando servicios sin estar dado de alta en la Seguridad Social, aunque fuese brevemente.

- Correcto
- Ha habido situaciones puntuales
- Ha habido casos o no estamos seguros

El registro de jornada es obligatorio para todas las empresas desde 2019. No tenerlo implantado o no conservar los registros durante cuatro años es infracción grave.

A6. Hemos comprobado que todos los salarios están por encima del SMI 2026 y del mínimo fijado por el convenio colectivo aplicable.

- Sí, revisado en enero de 2026
- Lo revisamos en 2025 pero no después de la subida
- No lo hemos comprobado

El SMI 2026 se sitúa en 1.221 euros brutos mensuales en 14 pagas, con carácter retroactivo desde el 1 de enero. Si en enero se pagó el SMI de 2025 (1.184 €), la empresa debe abonar los atrasos correspondientes. Si el convenio fija un sueldo más alto, ese prevalece.

¿Qué puede pasar si falla este bloque?

Sanciones de entre 751 € y 7.500 € por infracción grave en materia de relaciones laborales. Si hay trabajadores sin alta, la sanción puede ser muy grave: entre 7.501 y 225.018 euros.

Tiempo de trabajo y registro de jornada

(Aplicable a todas las empresas con trabajadores)

El tiempo de trabajo es actualmente el segundo motivo de denuncia en el buzón de la ITSS, solo superado por las relativas a la falta de alta de trabajadores. En 2024 se tramitaron 21.411 expedientes en los que se realizaron comprobaciones en materia de tiempo de trabajo.

Y 2026 añade una capa más: el Ministerio de Trabajo está impulsando la obligatoriedad del registro de jornada digital por decreto, con acceso remoto para la Inspección. Los sistemas digitales deberán registrar con precisión de hora y minuto tanto el inicio como la finalización de cada jornada laboral, diferenciando entre horas ordinarias, horas extraordinarias y pausas no computables.

B1. Tenemos implantado un sistema de registro de jornada diario que recoge la hora de entrada y la hora de salida de cada trabajador.

- Sí, y funciona de forma sistemática
- Existe pero no se usa con regularidad
- No tenemos nada o es informal

El registro de jornada es obligatorio para todas las empresas desde 2019. No tenerlo implantado o no conservar los registros durante cuatro años es infracción grave.

B2. El sistema de registro de jornada es digital (no en papel ni en Excel).

- Sí, usamos software digital
- Tenemos algo pero no es digital o no es fiable
- Usamos papel, Excel o firma manual

La tramitación del decreto de registro digital obligatorio está en marcha en 2026. Los métodos que quedarán eliminados son las hojas en papel, Excel, firmas manuales y registros no trazables. Anticiparse ahora evita el problema de adaptación urgente cuando entre en vigor.

B3. Los registros de jornada se conservan durante al menos cuatro años y están accesibles para los trabajadores y sus representantes.

- Sí
- Los guardamos pero no sabemos si están todos
- No los conservamos sistemáticamente

B4. Si los trabajadores realizan horas extraordinarias, estas están documentadas, compensadas o retribuidas conforme a lo que establece el convenio o el contrato.

- Sí
- Hay horas extra que no se han documentado bien
- No llevamos control

El límite legal sigue siendo de 80 horas extraordinarias al año por trabajador. La jornada máxima legal sigue siendo de 40 horas semanales de promedio; la reducción a 37,5 horas no está en vigor a fecha de 2026. Ojo con los convenios colectivos, que pueden tener límites inferiores.

B5. Respetamos los descansos mínimos: 12 horas entre jornadas, 36 horas semanales de descanso continuo y los descansos de jornada cuando corresponden.

- Sí
- Hay situaciones puntuales que no cumplen
- No hemos revisado esto

B6. Tenemos aprobada una política de desconexión digital, accesible a todos los trabajadores, con medidas concretas.

- Sí, documentada y comunicada
- Existe algo pero no es formal ni está comunicado
- No tenemos nada

La desconexión digital es obligatoria para todas las empresas, sin importar tamaño. No se trata de prohibir el email fuera de horario: se trata de tener una política documentada y conocida por la plantilla.

B7. El calendario laboral está elaborado y expuesto en lugar visible de cada centro de trabajo.

- Sí
- Lo tenemos pero no siempre está actualizado o visible
- No lo tenemos

¿Qué puede pasar si falla este bloque?

No llevar registro de jornada o no respetar los límites de tiempo de trabajo es infracción grave: entre 751 y 7.500 euros. Con el decreto de digitalización en marcha, los sistemas analógicos pasarán a ser directamente incumplimiento.

Prevención de riesgos laborales

(Aplicable a todas las empresas)

La prevención de riesgos laborales no es solo para obras y fábricas. Una oficina, un despacho, un local comercial: todos tienen riesgos evaluables y obligaciones concretas. Y las sanciones en este ámbito son las más elevadas de toda la normativa laboral.

C1. Contamos con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado, adaptado a nuestra actividad y tamaño de empresa.

- Sí, actualizado
- Existe pero es antiguo o genérico
- No tenemos o no sabemos si lo tenemos

Tenerlo desactualizado o ser una copia estándar sin adaptación real equivale prácticamente a no tenerlo. La Inspección lo comprueba.

C2. Hemos realizado una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y está documentada.

- Sí
- Está hecha pero no revisada en años
- No la hemos realizado

C3. Los trabajadores han recibido formación e información en materia de prevención de riesgos laborales específica para su puesto, y hay constancia documental de ello.

- Sí, actualizado
- Existe pero es antiguo o genérico
- No tenemos o no sabemos si lo tenemos

En caso de accidente o inspección, la empresa debe demostrar que formó al trabajador. Si no puede, la responsabilidad recae directamente sobre ella.

C4. Disponemos de un servicio de prevención —propio, ajeno o mancomunado— debidamente concertado y activo.

- Sí
- Tenemos algo contratado pero no sabemos si está al día
- No tenemos nada

C5. Se realizan los reconocimientos médicos pertinentes para los puestos de trabajo que así lo requieren.

- Sí, de forma periódica
- Se hacen pero no de forma sistemática
- No se realizan

C6. Hemos evaluado y documentado los riesgos psicosociales: carga de trabajo, estrés, disponibilidad digital, trabajo a pantallas, turnos, etc.

- Sí
- Tenemos algo pero es básico
- No hemos abordado esto

Los riesgos psicosociales son uno de los focos del Plan Estratégico ITSS 2025-2027, especialmente en empresas de servicios y oficinas. En 2026 se inspecciona con más frecuencia y detalle que hace tres años.

¿Qué puede pasar si falla este bloque?

Las sanciones en PRL son las más altas del sistema. Las infracciones graves van de 2.451 a 49.180 euros; las muy graves, de 49.181 a 983.736 euros. Y en caso de accidente laboral con incumplimiento preventivo probado, puede añadirse responsabilidad penal.

Igualdad, no discriminación y protocolos

(Aplicable a todas las empresas, con variaciones según tamaño)

Este es el bloque donde más sorpresas encontramos. Muchas empresas creen que igualdad es cosa de grandes corporaciones. No lo es. Hay obligaciones que aplican desde el primer trabajador.

D1. Tenemos un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, conocido por toda la plantilla.

- Sí, documentado y comunicado
- Existe pero no está bien comunicado o está desactualizado
- No tenemos nada

Esta obligación aplica a todas las empresas, independientemente del número de trabajadores. La Inspección de Trabajo lleva a cabo más inspecciones para comprobar que las empresas cuentan con un protocolo adecuado. Y no vale cualquier documento: la Inspección sanciona también cuando el protocolo es una mera copia de un modelo estándar, cuando no se implementa o cuando no se difunde.

D2. Llevamos un registro retributivo que recoge los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y categoría profesional.

- Sí
- Existe algo pero no está bien estructurado
- No lo tenemos

El registro retributivo es obligatorio para todas las empresas desde 2021, sin excepción por tamaño. Y con la inminente Ley de Transparencia Salarial en tramitación, las exigencias sobre este documento van a crecer.

D3. (Solo para empresas con 50 o más trabajadores) Tenemos un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de los trabajadores y registrado en el Registro de Planes de Igualdad del Ministerio.

- Sí, vigente y registrado
- Existe pero no está registrado o está sin actualizar
- No lo tenemos
- No aplica (menos de 50 trabajadores)

Si el registro oficial, el plan no tiene validez legal, aunque está perfectamente redactado.

D4. (Solo para empresas con 50 o más trabajadores) Tenemos implantadas medidas o un plan para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI, conforme al Real Decreto 1026/2024.

- Sí
- En proceso
- No lo tenemos
- No aplica

Desde abril de 2025 están en vigor las obligaciones del Real Decreto 1026/2024 para empresas de 50 o más trabajadores. En 2026 es exigible de forma plena y la Inspección empieza a incorporarlo en sus comprobaciones habituales.

D5. (Solo para empresas con 50 o más trabajadores) Tenemos implantado un canal de denuncias interno conforme a la Ley 2/2023 de Protección del Informante, con responsable designado, posibilidad de denuncia anónima y plazos definidos.

- Sí, operativo
- En implementación
- No lo tenemos
- No aplica

El plazo legal para empresas de 50 a 249 trabajadores venció en diciembre de 2023. En 2026 es una obligación plenamente exigible y ya no hay margen de transición.

¿Qué puede pasar si falla este bloque?

No contar con protocolo de acoso puede calificarse como infracción muy grave. Las sanciones en el orden general van de 7.501 a 225.018 euros. Si encima hay un incidente real sin protocolo previo, la responsabilidad de la empresa es directa y agravada.

Nóminas, cotizaciones y Seguridad Social

(Aplicable a todas las empresas)

Las nóminas parecen lo más rutinario de la gestión laboral. Y es precisamente por eso por lo que a veces esconden errores que se repiten mes a mes sin que nadie los detecte... hasta que los detecta la Inspección.

E1. Hemos comprobado que todos los salarios se han actualizado al SMI 2026 con efectos retroactivos desde el 1 de enero.

- Sí, revisado y regularizado
- Podemos que hay que revisarlo pero no lo hemos hecho
- No lo hemos comprobado

El SMI 2026 es de 1.221 euros brutos mensuales en 14 pagas, aprobado mediante Real Decreto 1262/2026, publicado en el BOE el 19 de febrero, con efectos retroactivos desde el 1 de enero. Si en enero y febrero se pagó el SMI de 2025 (1.184 €), la empresa debe abonar los atrasos. Si el convenio fija un sueldo más alto, ese prevalece.

E2. Las nóminas reflejan correctamente todos los conceptos salariales, complementos y pagas extras que establece el convenio colectivo aplicable.

- Sí
- Puede haber algún concepto mal reflejado
- No lo hemos revisado en profundidad

E3. Las cotizaciones a la Seguridad Social se calculan sobre las bases correctas y se ingresan en los plazos establecidos.

- Sí
- Ha habido algún retraso o ajuste
- Hay dudas sobre si las bases son correctas

Recuerda que en 2026 la base mínima de cotización ha subido al estar vinculada al nuevo SMI (1.424,40 €) más para grupos 4-7. Las bases hay que actualizarlas en todas las liquidaciones.

E4. Los trabajadores reciben recibo de salario mensualmente, y conservamos constancia de su entrega.

- Sí
- Se entregan pero no siempre hay constancia de recepción
- No siempre se hace

E5. Las percepciones en especie —vehículo de empresa, seguro médico, tickets, cheques guardería, etc.— están correctamente declaradas y cotizadas.

- Sí
- Hay alguna situación que no estamos seguros de que esté bien tratada
- No
- No aplica

¿Qué puede pasar si falla este bloque?

Las diferencias de cotización generan recargos e intereses de forma automática. Pagar por debajo del SMI o del mínimo de convenio es infracción grave: entre 751 y 7.500 euros por trabajador afectado, más las diferencias salariales a regularizar con carácter retroactivo.

Protección de datos en el ámbito laboral

(Aplicable a todas las empresas)

La protección de datos en la empresa no es solo GDPR y cookies en la web. Hay una dimensión laboral concreta que se ignora con demasiada frecuencia: los datos de los trabajadores, los sistemas de control y la videovigilancia tienen reglas específicas que la AEPD y la Inspección de Trabajo supervisan de forma coordinada.

F1. Los trabajadores han sido informados de forma expresa y documentada sobre el tratamiento de sus datos personales en el contexto de la relación laboral: nóminas, control de asistencia, videovigilancia, etc.

- Sí, con cláusula informativa en contrato o documento separado
- Existe algo pero no está bien formalizado
- No hemos abordado esto

El SMI 2026 es de 1.221 euros brutos mensuales en 14 pagas, aprobado mediante Real Decreto 1262/2026, publicado en el BOE el 19 de febrero, con efectos retroactivos desde el 1 de enero. Si en enero y febrero se pagó el SMI de 2025 (1.184 €), la empresa debe abonar los atrasos. Si el convenio fija un sueldo más alto, ese prevalece.

F2. Si tenemos cámaras de videovigilancia en el trabajo, los trabajadores han sido informados de su existencia, ubicación y finalidad, y hay cartel informativo visible.

- Sí
- Hay cámaras pero no estamos seguros de que la información sea completa
- Hay cámaras sin ninguna comunicación formal
- No aplica

El plazo legal para empresas de 50 a 249 trabajadores venció en diciembre de 2023. En 2026 es una obligación plenamente exigible y ya no hay margen de transición.

F3. Si usamos sistemas de geolocalización en vehículos o dispositivos de empresa, los trabajadores conocen su existencia y sus derechos al respecto.

- Sí
- Se usa pero no está formalizado
- No hemos comunicado nada
- No aplica

F4. Tenemos definida una política de uso de dispositivos corporativos —ordenadores, móviles, correo electrónico— que los trabajadores conocen.

- Sí
- Existe algo pero no está formalizado
- No tenemos nada

Si política previa documentada, el margen de actuación legal de la empresa sí quiere revisar un dispositivo corporativo en un conflicto es muy limitado. Los tribunales lo exigen.

¿Qué puede pasar si falla este bloque?

Las infracciones en protección de datos en el ámbito laboral pueden ser sancionadas por la AEPD con multas de hasta 20 millones de euros o el 4 % de la facturación global. Además, pueden tener consecuencias directas en procedimientos laborales y en la posición de la empresa ante reclamaciones de trabajadores.

Tabla de resultado

	Verde	Amarillo	Rojo
Bloque A - Contratos y SMI 2026 (6 ítems)			
Bloque B - Tiempo de trabajo (7 ítems)			
Bloque C - Prevención de riesgos (6 ítems)			
Bloque D - Igualdad y protocolos (5 ítems)			
Bloque E - Nóminas y Seguridad Social (5 ítems)			
Bloque F - Protección de datos (4 ítems)			
TOTAL (33 ítems)			

Interpreta tu resultado

0-3 en amarillo o rojo → Zona verde Tu empresa tiene una base sólida. Haz una revisión anual con tu asesor laboral y mantén la documentación actualizada. El riesgo ante una inspección es bajo.

4-8 en amarillo o rojo → Zona de atención Hay trabajo por hacer, pero nada sin solución. Algunos puntos se corrigen en días; otros requieren un proceso más ordenado. No esperes.

Más de 8 en amarillo o rojo → Zona de riesgo real Una inspección ahora puede salir cara. La buena noticia es que casi todos los incumplimientos tienen solución si se abordan con tiempo. El primer paso es un diagnóstico laboral completo con alguien que conozca tu situación.

Una reflexión antes de cerrar:

En Octoedro llevamos tiempo viendo que las empresas no cumplen porque quieren. Incumplen porque nadie les explicó a tiempo lo que se les exigía, porque las normas cambiaron sin que nadie les avisara, o porque su asesoría anterior nunca fue más allá del cierre del trimestre. Este checklist es el punto de partida. Lo que venga después depende de cuántos rojos y amarillos has marcado, y de lo que decides hacer.

Tienes los resultados. ¿Y ahora?

Si has identificado puntos que necesitan atención, hay dos formas de encararlo:

- **Seguir esperando** hasta que la situación se resuelva sola (no se resuelve) o hasta que llegue una inspección (llega cuando menos la esperas).
- **O llamarnos.**

En Octoedro hacemos diagnósticos laborales completos. Revisamos tu situación, te decimos exactamente qué tienes que regularizar, en qué orden y cómo, y te acompañamos en el proceso. Sin drama. Sin jerga innecesaria. Con criterio y con honestidad.

Pide tu sesión de diagnóstico laboral

Sin compromiso. Una conversación en la que vemos juntos qué tienes, qué te falta y cuál es el camino más sensato para ponerte al día.

