



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



LAB/ADMIN

INSPECCIÓN DEL TRABAJO: LO QUE ES Y LO QUE HACE

> GUÍA PARA LOS TRABAJADORES



**INSPECCIÓN DEL TRABAJO:
LO QUE ES Y
LO QUE HACE**

GUÍA PARA LOS TRABAJADORES

INTRODUCCIÓN

Los cambios en la estructura de los mercados del trabajo y en las relaciones laborales han dado lugar a cambios repentinos en la reorganización de las inspecciones del trabajo. En particular, los inspectores del trabajo tienen que responder de un modo más eficiente, garantizando el cumplimiento de las normas, a través de medidas preventivas, asesoramiento y detección de infracciones de la ley laboral. Algunos de esos cambios – incluyendo subcontratación, externalización empresarial e incremento del trabajo no declarado o ilegal – están ligados al surgimiento de nuevos modelos de negocio y modos de producción, a la globalización y a una creciente migración laboral, así como a los avances tecnológicos.

Los repentinos y generalizados trastornos en los mercados nacionales de trabajo, unidos a la actual crisis financiera y económica, han puesto a prueba la habilidad de los inspectores del trabajo para promover y garantizar la conformidad con la legislación laboral. Como consecuencia de la crisis se han producido expedientes de regulación de empleo, cierres de plantas y un gran número de contratos de trabajo temporales (tales como repartición del trabajo y desempleo parcial). Las reacciones de la inspección del trabajo han sido diversas. En algunos países ha habido recortes en los presupuestos de las operaciones y en el número de inspectores, como parte de un esfuerzo gubernamental más amplio destinado a reducir gasto público. Por el contrario, en otros países, los gobiernos han reforzado los servicios de inspección, a pesar de las medidas de recorte de costes, reconociendo así la importancia de una inspección sólida durante los periodos de confusión en el mercado laboral.

En general, los gobiernos no han optado por reformar la inspección del trabajo como una respuesta de política prioritaria para afrontar la crisis. Sin embargo, el papel

de la inspección del trabajo en la protección de trabajadores se ha incrementando notablemente durante este periodo. Este hecho tal vez ha acelerado los esfuerzos de algunos gobiernos para fortalecer la competencia y efectividad de los inspectores. En este contexto, “Esta Guía para Trabajadores” resulta particularmente apropiada. Especialmente, proveerá un conocimiento útil y adecuado de los aspectos e implicaciones de la inspección del trabajo que pueden contribuir al desarrollo nacional a través de sus esfuerzos en la prevención de accidentes de trabajo, protección de los trabajadores y mejora de sus condiciones del trabajo. Una Inspección del trabajo eficiente tiene el potencial de incrementar la productividad laboral mediante la garantía de un ambiente de trabajo decente, lo que responde a los intereses tanto de trabajadores como de empleadores.

La inspección del trabajo continúa siendo un instrumento esencial para promover que la Agenda del trabajo Decente de la OIT se aplique y tiene el papel fundamental en la promoción de la conformidad con los principios y derechos derivados de la normativa laboral internacional.

Con especial agradecimiento a todos los colegas que han contribuido a hacer posible la realización de esta Guía. En particular, a Helena Pérez y María Luz Vega, que han coordinado la preparación de esta Guía. El agradecimiento se extiende igualmente a Carolina Augé, Angela Onikepe y Johanna Ruefli. También agradecer a nuestros colegas en ACTRAV, ACTEMP y NORMES su cooperación en la preparación de esta Guía.

Giuseppe Casale

Director

Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo

SUMARIO

● ¿Qué es la OIT?	07
● ¿Qué es la inspección del trabajo?	08
● ¿Cómo y dónde se creó la inspección del trabajo?	09
● ¿Cómo ayuda la OIT a fortalecer los servicios de la inspección del trabajo?	11
● ¿Cómo funciona la inspección del trabajo?	14
¿Cuál es el objetivo de los servicios de la inspección del trabajo?	14
¿Cómo garantizan los servicios de la inspección del trabajo condiciones de trabajo decentes?	14
¿Cómo velan los servicios de la inspección del trabajo por el cumplimiento de la legislación laboral?	15
¿Por qué son importantes las sanciones para fomentar el cumplimiento de las normas?	18
¿Cómo ayuda la inspección del trabajo a mejorar la legislación laboral?	18
¿Qué aspectos supervisan los servicios de inspección del trabajo?	18
¿Qué principios guían la inspección del trabajo?	19
● ¿Quiénes son los inspectores del trabajo y qué hacen?	21
Obligaciones de los inspectores del trabajo	21
Atribuciones de los inspectores del trabajo	22
Viejos mitos y nuevas realidades	23
● ¿Cómo se lleva a cabo la visita de una inspección?	26
● ¿Por qué es importante tener un servicio de inspección del trabajo sólido?	28
● ¿Existen diferencias?	29
● ¿Cómo puede ayudarle la inspección del trabajo?	31
● ¿Cómo puede colaborar con la inspección del trabajo?	32
● ¿Cómo puede el tripartismo ayudar a fortalecer la inspección del trabajo?	35

¿QUÉ ES LA OIT?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia “tripartita” de Naciones Unidas que reúne representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores para, conjuntamente, definir políticas y programas orientados a promover los derechos laborales, fomentar oportunidades del trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en temas relacionados con el trabajo.

La OIT es la institución mundial responsable de elaborar y supervisar las Normas Internacionales del Trabajo. Las normas de la OIT toman la forma de Convenios y Recomendaciones laborales internacionales. Los Convenios de la OIT son tratados internacionales, sujetos a la ratificación de los Estados miembros de la OIT. Las Recomendaciones son instrumentos no vinculantes – habitualmente tratan los mismos temas que los Convenios – que trazan las directrices que orientan la política y acción nacional. Ambos instrumentos pretenden tener un impacto concreto en las condiciones y prácticas del trabajo en todo el mundo. Trabajando con sus 183 Estados miembros, la OIT pretende garantizar que las normas internacionales del trabajo se respeten tanto como principios como en la práctica.

La OIT tiene cuatro objetivos estratégicos principales:

1. Promover y realizar las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Crear mejores oportunidades para que mujeres y hombres tengan un empleo decente.

3. Mejorar la cobertura y la efectividad de la protección social para todos.
4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Los dos Convenios más importantes de la OIT relativos a la inspección del trabajo, el Convenio sobre la Inspección del trabajo (No. 81) y el Convenio sobre la Inspección del trabajo (agricultura) (No. 129) han sido designados como los que “revisten mayor importancia en relación con la gobernanza” (Convenios de gobernanza) por la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa de 2008 de la OIT (la Declaración de Justicia Social) que invita a los miembros de la OIT a revisar y considerar la ratificación o aplicación de estos instrumentos entre otros. Estos Convenios juegan un papel fundamental para mantener y promover condiciones del trabajo decentes mediante un eficiente y efectivo sistema de inspección laboral; como sistema, es un medio esencial para garantizar la sostenibilidad a largo plazo del desarrollo social y económico y las continuas mejoras en la consecución de un trabajo decente.

La OIT ayuda a establecer sistemas de inspección del trabajo eficientes y efectivos en los Estados miembros para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral relativa a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, incluyendo condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el puesto de trabajo, relaciones laborales, igualdad de oportunidades y trato, eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, etc.

El derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo decentes es un derecho humano fundamental que la OIT ha intentado promover desde su creación en 1919.

¿QUÉ ES LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO?

La inspección del trabajo es una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo. Su papel principal es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo y de su interés mutuo de que así sea, a través de medidas preventivas, educativas y, donde resulte necesario, coercitivas.

Desde el nombramiento de los primeros inspectores del trabajo en el Reino Unido en 1833, se han establecido inspecciones del trabajo prácticamente en todos los países de mundo. Durante aproximadamente 175 años, los inspectores del trabajo han realizado su trabajo mejorando las condiciones laborales. Sus logros en todo el mundo han sido muchos y su historial algo para estar orgullosos.

Los servicios de inspección se organizan de forma diferente en cada país y la asignación de recursos también varía debido, entre otras cosas, a los diferentes niveles de desarrollo económico, de apoyo

político y profesional y a las diferentes prioridades nacionales. No obstante, las funciones de los servicios de inspección del trabajo son muy similares en todo el mundo y se corresponden con aquellos establecidos por los Convenios de la OIT.

En el mundo laboral, la inspección del trabajo es el instrumento más importante de la presencia e intervención del estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que potencialmente están bajo su competencia: relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social.

Actualmente, las inspecciones del trabajo realizan sus funciones en un ambiente desafiante, con importantes cambios en el contexto económico y social; en los desarrollos industriales; en la organización del trabajo y relación laboral; en las expectativas sociales y políticas; en la tecnología y la naturaleza de los riesgos laborales.

Los Gobiernos nacionales aprueban leyes y políticas que fomentan condiciones del trabajo decentes en comunicación con organizaciones de empleadores y trabajadores y encargan a los servicios de inspección del trabajo que supervisen la adecuada aplicación de tales leyes y políticas y promuevan su cumplimiento.

¿CÓMO Y DÓNDE SE CREÓ LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO?

La legislación laboral es consecuencia de la Revolución Industrial que comenzó en Europa a finales del siglo dieciocho y continuó a lo largo del diecinueve. Todo el siglo diecinueve estuvo marcado por innumerables huelgas y disturbios que habitualmente degeneraban en revueltas violentas que llevaron a los gobiernos a darse cuenta de que el Estado debía intervenir en la organización de las relaciones laborales y en la definición de las condiciones del trabajo. Los servicios de inspección laboral se crearon y desarrollaron para supervisar la aplicación de las primeras leyes protectoras.

La primera legislación nacional dirigida a mejorar las condiciones de trabajo data de 1802, cuando el parlamento británico aprobó la “Ley para preservar la moralidad de los aprendices”. En esta ley “la moralidad” se definía en términos de seguridad, salud y bienestar y “los aprendices” eran niños trabajadores. Comités voluntarios formados por personas notables de cada localidad supervisaban la aplicación de la ley. Por diversas razones, la aplicación de la ley no fue efectiva y en 1833 el gobierno designó a los primeros cuatro “inspectores”. En 1844 los inspectores se convirtieron en funcionarios públicos. Este sistema fue posteriormente reproducido en toda Europa, con variaciones adaptadas a cada administración nacional. Lo que existió durante esas décadas fue una proliferación de diferentes prácticas y una amplia diversidad en las competencias y obligaciones de los servicios de inspección laboral.

En 1890, representantes de 15 países asistieron a una conferencia en Berlín para adoptar las primeras normas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y a regular los servicios de inspección. Aquella conferencia afirmó que las leyes

de cada Estado deberían supervisarse por un número adecuado de funcionarios especialmente cualificados, designados por el gobierno e independientes de empleadores y trabajadores. La creación de la OIT en 1919 dio un mayor impulso a esta iniciativa. De hecho, la Parte XIII del Tratado de Versalles, que se convirtió en la Constitución de la OIT, declaraba que era urgente mejorar las condiciones laborales y enfatizó que el fallo de cualquier nación en adoptar condiciones humanas del trabajo supondría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que desearan mejorar las condiciones de los trabajadores en sus propios países. El Tratado establecía que “cada Estado deberá organizar un servicio de inspección (...) con el objeto de garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección a los trabajadores”.

En su primera sesión en 1919, la Conferencia Internacional del Trabajo mostró la importancia que otorgaba a la inspección del trabajo expresando el deseo de que los Miembros establecieran, tan pronto como fuese posible, no sólo un sistema de inspección eficiente en fábricas, sino también un servicio del gobierno especialmente encargado de la obligación de salvaguardar la salud de los trabajado-

En 1833, el gobierno británico designó a los cuatro primeros inspectores del trabajo. Éstos prestaban especial atención a las largas jornadas del trabajo de adultos y niños. En 1919 el Tratado de Versalles estableció que “cada Estado deberá organizar un servicio de inspección con el objeto de garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección a los trabajadores”.

res. Cuatro años después, la Conferencia adoptó la Recomendación No. 20 sobre Inspección del trabajo de 1923 que establecía los principios generales para la organización y funcionamiento de los servicios nacionales de inspección del trabajo. Aunque era una Recomendación en lugar de un Convenio, y por tanto no era vinculante para los Estados miembros, allanó el camino para la posterior adopción de instrumentos mucho más completos y exhaustivos para la inspección del trabajo, incluyendo los Convenios Nos. 81 y 129 y sus Recomendaciones correspondientes Nos. 81 y 133, en 1947 y 1969, respectivamente.

El tamaño y la complejidad de las inspecciones del trabajo continuaron aumentando en el siglo veinte, primero en los países industrializados y, posteriormente, en los países en vías de desarrollo, que se

inspiraron en la organización de las inspecciones de sus antiguas metrópolis. En las últimas décadas, las responsabilidades de los inspectores se han ampliado considerablemente para abarcar un abanico más amplio de sectores económicos así como de aspectos técnicos y laborales. Por tanto, los inspectores actuales dedican mucho más tiempo que antes a temas como el estrés derivado del trabajo, la violencia en el trabajo, trabajo ilegal o trabajo forzoso y menos tiempo en temas tradicionales tales como la seguridad de calderas y grúas o conflictos laborales.

En las últimas décadas, a los sistemas de inspección del trabajo se les ha dotado gradualmente de mayores recursos y se han ido organizado mejor, y su contribución a mejorar las condiciones de trabajo se reconoce ampliamente tanto a nivel nacional como internacional.

¿CÓMO AYUDA LA OIT A FORTALECER LOS SERVICIOS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO?

El Convenio No. 81, aplicable a la industria y al comercio, sigue siendo la principal referencia internacional para los servicios de la inspección del trabajo y es tan relevante en la actualidad como hace sesenta años. Se ha convertido en uno de los más ampliamente ratificados entre todos los Convenios de la OIT (141 países) y ha servido como modelo para la mayoría de las leyes y reglamentos nacionales en la creación de los modernos sistemas de inspección. El Convenio No. 81 y la Recomendación No. 81, conjuntamente, constituyen claramente las reglas que deben aplicarse en materia de inspección del trabajo.

El Convenio No. 129, aplicable a la agricultura, repite en esencia las disposiciones del Convenio No. 81 pero amplía el ámbito de empresas y trabajadores cubiertos así como las áreas de competencia del sistema de inspección del trabajo.

Los Convenios Nos. 81 y 129 definen las funciones, obligaciones y responsabilidades de los sistemas de inspección del trabajo, los requisitos para la contratación de personal, medidas de acción para los inspectores, competencias y obligaciones de los inspectores en relación con la ética y la información sobre sus actividades. Igualmente, estos Convenios prevén el informe de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La Recomendación sobre Inspección del trabajo de 1947 (No.81) proporciona más detalles relativos a la información que se debe incluir en los informes anuales y contiene orientaciones para la colaboración entre inspectores, empleadores y trabajadores, principalmente en el área de seguridad y salud en el trabajo.

¿Cuáles son las funciones principales confiadas a la inspección del trabajo de conformidad con los Convenios de la OIT?

- a. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; tales como, disposiciones relativas a las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y jóvenes, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones. La expresión disposiciones legales incluye, además, laudos arbitrales y contratos colectivos, a los que se confiere fuerza de ley y, por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo.
- b. Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva para cumplir con las disposiciones legales.
- c. Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Las obligaciones establecidas en los Convenios son vinculantes, pero su alcance permite un amplio margen de flexibilidad. Así, se pueden observar diferencias entre distintos países en relación con el alcance y la naturaleza de la legislación cubierta así como de las competencias atribuidas a los inspectores. Las competencias de los inspectores pueden incluir toda la legislación relativa a condiciones de trabajo y ambiente laboral o pueden estar restringidas a determinadas materias, por ejemplo seguridad y salud o salarios. El sistema puede dar cobertura a todos los sectores de la economía o sólo a algunos de ellos; puede abarcar todo el territorio

nacional o únicamente parte de él. Las funciones de los servicios nacionales de inspección pueden ser muy limitadas o extremadamente amplias, dependiendo del país, y, aún así, serán acordes a la definición internacional de los propósitos de la inspección en tanto que las principales funciones de la inspección definidas anteriormente queden correctamente garantizadas.

Los Estados Miembros son cada vez más conscientes de la necesidad de tener unos servicios de inspección del trabajo más sólidos y efectivos para hacer frente a los retos de una economía global que está en constante cambio, y la OIT proporciona asistencia técnica dónde se le solicita.

Desde 2006, la OIT apoya una estrategia global para la “modernización y revigori-zación” de la inspección del trabajo. La OIT ha creado un programa para asistir a sus constituyentes en la promoción del trabajo decente mediante el refuerzo de la maquinaria de la administración laboral, incluyendo la inspección del trabajo, y así hacerlos más efectivos. La estrategia incluye distintas actividades tanto a nivel global como nacional, tales como ayudar a los Estados miembros a preparar auditorías de las inspecciones del trabajo, desarrollar planes de acción nacionales para mejorar la efectividad de la inspección del trabajo y garantizar la formación para los inspectores del trabajo.

Convenios de la OIT Nos. 81 y 129

Los parámetros para una efectiva inspección del trabajo conforme a esta normativa universal son:

- La inspección del trabajo deberá organizarse como un sistema aplicable a todos los establecimientos en los que sean de aplicación las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.
- La inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central siempre y cuando sea compatible con la práctica administrativa del país.
- Deberá velar por el cumplimiento y garantizar funciones educativas en relación con las condiciones de trabajo (tales como horas de trabajo, salarios, seguridad, salud y bienestar, el empleo de niños y jóvenes y otras materias relacionadas) y alertar a las autoridades competentes de cualquier defecto o abuso no recogido por las disposiciones legales existentes.
- Los inspectores deben ser funcionarios públicos con estabilidad en el empleo garantizada e independiente de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.
- Deberán ser contratados tomándose únicamente en cuenta sus aptitudes y deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.
- Su número debería ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de sus funciones, y se determinará teniendo debidamente en cuenta: el número, la naturaleza, la importancia y la situación de los establecimientos sujetos a inspección, el número de trabajadores empleados y el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse.
- Se les proporcionarán oficinas adecuadamente equipadas y los medios de transporte y demás materiales que sean necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Deben ser provistos de las adecuadas credenciales y ser autorizados legalmente para desempeñar sus funciones.
- Los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.
- Los inspectores deberán facilitar información y asesorar a empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales.
- Las leyes y reglamentos nacionales deben prever y aplicar de manera efectiva sanciones adecuadas para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.
- El rendimiento efectivo del sistema de inspección del trabajo se puede conseguir mediante la cooperación efectiva con otros servicios gubernamentales e instituciones privadas cuya actividad sea la protección laboral así como con los empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones.

¿CÓMO FUNCIONA LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO?

¿Cuál es el objetivo de los servicios de la inspección del trabajo?

La misión primaria de cualquier sistema de inspección del trabajo es garantizar el cumplimiento de las leyes laborales pertinentes, entendiendo por tales el conjunto de normativa nacional destinada a proteger a todos los trabajadores y, en su caso, a sus familias. Los sistemas modernos también abarcan el autoempleo y el ambiente derivado de ciertos riesgos relacionados con el trabajo.

Los propósitos principales de la inspección del trabajo incluyen la necesidad de garantizar que:

- Se respeta la legislación laboral pertinente en los centros de trabajo con el objetivo de lograr condiciones de trabajo y empleo decentes.
- Tanto empleadores como trabajadores obtienen la información y la orientación necesaria para cumplir con los requisitos legales.
- Las empresas adoptan medidas adecuadas para garantizar que las prácticas y el ambiente laboral no ponen en peligro la seguridad y salud de los trabajadores.
- Se utilizan la retroalimentación y las lecciones prácticas aprendidas como medios de desarrollo de la legislación, para mejorar la cobertura legal, teniendo en cuenta los nuevos riesgos sociales, físicos y psicológicos relacionados con el trabajo.

¿Cómo garantizan los servicios de la inspección del trabajo condiciones de trabajo decentes?

Existe una amplia variedad de medios a disposición de la inspección del trabajo destinados a conseguir el resultado de-

seado de condiciones de trabajo decentes. Los dos métodos principales son hacer cumplir la ley (que tradicionalmente se percibe como control o supervisión) y las medidas preventivas. No hay contradicción entre la prevención, por un lado, y el control y la sanción, por otro. La ley se escribió para evitar peligros y sus desastrosas consecuencias. Éste es también, por definición, el propósito de una política de prevención.

Cada vez con mayor frecuencia los servicios de inspección del trabajo están creando y poniendo en práctica, políticas de prevención enfocadas a la responsabilidad tanto de empleadores como de trabajadores. La idea que hay detrás de estas políticas es que eliminar las deficientes condiciones de trabajo o minimizar los riesgos desde el principio es más beneficioso que recurrir sistemáticamente a sanciones derivadas de que esas condiciones y riesgos existen. Prevención, en el contexto de la protección laboral, hace referencia a determinado esfuerzo por ayudar a trabajadores y empleadores a evitar o eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades, disputas laborales, conflictos, trato injustos de trabajadores, etc. Previendo esas categorías de riesgo, los servicios de inspección del trabajo evitan o reducen las pérdidas humanas, sociales o económicas del individuo, la empresa o la sociedad al completo. Desde un punto de vista práctico, el papel preventivo de los servicios de inspección implica un énfasis cada vez mayor en actividades proactivas (realizar visitas de inspección planificadas

Los servicios de inspección del trabajo consiguen unas condiciones de trabajo decente haciendo cumplir la ley y a través de medidas preventivas.

con propósitos como la educación, planes de evaluación de nuevos edificios, plantas, equipamientos y procesos, etc.). La acción de prevención proactiva se complementa con actividades reactivas que consisten principalmente en la investigación posterior a los accidentes que hayan ocurrido o reacción a las quejas.

La promoción de una cultura de prevención en las mismas empresas, entre empleadores y trabajadores, se reconoce como un objetivo esencial y a largo plazo de los sistemas de inspección del trabajo.

¿Cómo velan los servicios de la inspección del trabajo por el cumplimiento de la legislación laboral?

Los servicios de inspección del trabajo garantizan la efectiva aplicación de las disposiciones legales a través de dos funciones principales: (1) velando por el cumplimiento y (2) facilitando información y asesoramiento a empleadores y trabajadores. Estas tareas de inspección, información y el asesoramiento están íntimamente conectadas y habitualmente se producen simultáneamente.

Las funciones de las inspecciones del trabajo relacionadas con velar por el cum-

plimiento varían considerablemente de un país a otro, pero tienden a realizar funciones tanto proactivas (planificando anual y mensualmente, actividades de inspección a nivel nacional, de campo y sectoriales, identificando casos de incumplimiento de la ley laboral y realizando acciones correctivas) y reactivas (gestionar las quejas, accidentes, incidentes y disputas).

Como se espera que las empresas observen ciertas leyes y normativas, los servicios de inspección son responsables de verificar hasta dónde lo hacen realmente. Aunque las acciones para velar por el cumplimiento se basan fundamentalmente en visitas de inspección a los lugares de trabajo, las tareas de la inspección pueden también adoptar otras formas, dependiendo de sistema de inspección adoptado por el país y su objetivo específico (por ejemplo, requerir a los empleadores que se personen en las oficinas de la inspección).

Aunque la misión principal de la inspección del trabajo es garantizar que los empleadores cumplen con la ley intentando gestionar y prevenir los posibles riesgos de una forma efectiva, las sanciones continúan siendo una parte fundamental en la función de garantizar dicho cumplimiento.

Velar por el cumplimiento de la ley, tiene una naturaleza dual que incluye tanto el asesoramiento como la función de inspección.

Los servicios de la inspección del trabajo proporcionan la información y el asesoramiento necesarios a empleadores, trabajadores y otros agentes, a través de visitas a los centros de trabajo, una función que es vital para el funcionamiento efectivo de la organización. Cuando resulta necesario, y generalmente como último recurso, los inspectores pueden hacer uso de su competencia para tomar medidas cautelares y llevar a cabo una acción coercitiva formal para conseguir el cumplimiento de la ley.

Existe un amplio abanico de planes de sanciones disponible, que pueden incluir advertencias verbales y escritas, órdenes de carácter administrativo, multas impuestas por la administración o una mayor carga regulatoria, incluso llegar hasta la interposición de acciones judiciales como último recurso. Es importante utilizar las competencias para velar por el cumplimiento no sólo para conseguir que la ley se cumpla cuando otras medidas no han tenido efecto sino también para garantizar que los obligados conforme a la ley rindan cuentas por sus incumplimientos.

La información, el asesoramiento y la educación a empleadores y trabajadores contribuyen a garantizar la aplicación de las disposiciones legales tanto como las medidas coercitivas. Los inspectores no se limitan a realizar supervisiones retrospectivas para garantizar que todo está en orden. Pueden, por ejemplo, asesorar acerca de las medidas a tomar para garantizar la seguridad, para cumplir con los requisitos legales en relación con el pago de salarios, para indicar dónde y cómo pueden realizarse los exámenes médicos, para demostrar la importancia

En Brasil, la intervención de los inspectores del trabajo no sólo ha ayudado a las empresas a que sus prácticas sean conformes a la ley, sino que también han promovido soluciones legales y técnicas innovadoras que, en algunos casos, han mejorado la competitividad y productividad de las empresas.

Debido a las violaciones generalizadas de la legislación nacional (informalidad, condiciones del trabajo deficientes, alta siniestralidad laboral, etc.) los inspectores del trabajo en el área de Minas Gerais comenzaron a emitir cientos de multas y amenazas de demandas penales contra las empresas de fuegos artificiales. Sus políticas también incluían la confiscación de la propiedad de los granjeros (el grano y las semillas de la producción) con el objetivo de reformas agrarias. En paralelo, los inspectores del trabajo proporcionaban la asistencia técnica y legal que era decisiva en la promoción del cumplimiento de la ley. En el caso de la agricultura, se llevaban a cabo acuerdos de contratación alternativos para trabajadores temporeros, estos acuerdos eran menos costosos para los granjeros y llevaron a formalizar a 65.000 trabajadores en 2001. En la industria de los fuegos artificiales, el cumplimiento con la normativa de seguridad y salud mejoró las condiciones trabajo y redujo los accidentes laborales a uno al año (anteriormente se producían 6 al año). Los inspectores también proporcionaron asistencia para mejorar el producto lo que resultó en una estrategia competitiva, viable en el mercado internacional. Además, con el apoyo de los inspectores del trabajo las empresas de fuegos artificiales crearon en 2006 un plan de certificación de calidad que requería las mismas normas de calidad para los productos importados y este ha sido el paso más importante dado para mejorar la capacidad de competir en los mercados globales sin reducir los estándares de la industria.

Para más información ver Roberto Pires, "Cómo hacer realidad la ley: métodos y logros de la inspección del trabajo brasileña" en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 147 (2008).

de limitar las horas del trabajo o para analizar problemas, reales o potenciales, con el empleador.

Se puede suministrar información a través de distintos medios, como proporcionar asesoramiento e información durante las visitas de inspección, a partir de solicitudes verbales o escritas o con campañas educativas (cursos, conferencias, emisiones de radio y televisión, carteles, panfletos, videos, etc.). En muchos países, el suministro de información y asesoramiento está institucionalizado, especialmente cuando se trata de seguridad y salud en el trabajo y cuando se ha adoptado una nueva disposición legal. Las inspecciones del trabajo están haciendo cada vez más uso de las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información para proporcionar información técnica y asesoramiento en relación al contenido de la legislación laboral y a los medios más efectivos de cumplir con ella.

Debido a su naturaleza educacional, la función de proporcionar información y asesoramiento puede ejercer una influencia más allá del caso concreto y jugar un importante papel en la prevención: sus efectos se pueden ver en otros casos, similares o, incluso, diferentes, y pueden acarrear que las mejoras vayan más allá de los requisitos legales.

Los inspectores determinan qué medio (asesoramiento, advertencias o procedimientos legales, o una combinación de éstos) garantizará el cumplimiento de la ley en mayor medida. Esta elección deberá estar ajustada a la naturaleza del lugar del trabajo y las circunstancias concretas de la actividad de inspección. Los inspectores del trabajo preparan informes que tienen presunción de certeza, a menos que sean refutados o su autenticidad sea cuestionada ante los tribunales. Si los inspectores deciden iniciar un procedimiento legal,

pueden o bien llevar el asunto directamente a los tribunales o bien recomendar el inicio del procedimiento.

Una supervisión sin la amenaza de sanciones o acciones legales debilitaría la credibilidad de la función de la inspección del trabajo. Por un lado, la ley es imperativa para todos y no permite acomodarla a su situación particular; por otro lado el objetivo no es castigar los incumplimientos sino hacer que la ley se cumpla. Si la inspección del trabajo tuviera sólo una función de asesoramiento perdería su autoridad. De la misma manera, una inspección sin asesoramiento resultaría demasiado legalista y sería percibida con gran reticencia. Inspección y asesoramiento deberán ir, mano a mano, para:

La revelación pública de los infractores puede funcionar como un poderoso mecanismo disuasorio no sólo para el infractor sino también para potenciales infractores. En Brasil, la secretaría de inspección laboral publica los nombres de los empleadores que han sido condenados por los tribunales como infractores en relación con trabajo forzoso. La "Lista Negra" ha permitido a las instituciones públicas restringir el acceso a créditos, subsidios y beneficios sociales. Esta "Lista Negra" tiene que ser manejada con cuidado para evitar su mal uso y corrupción. El Gobierno de Brasil también ha facultado a quien ha de hacer cumplir la ley y a las autoridades judiciales para trabajar estrechamente juntos y establecer sanciones in situ contra los empleadores para poner fin a la impunidad.

- Incentivar a los empleadores a adherirse a los objetivos de la ley, y adoptar una actitud más positiva ante la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo.
- Alentar la puesta en común de información y el intercambio de buenas prácticas entre empresas.
- Estimular el diálogo entre empleadores y trabajadores; y
- Proporcionar a los trabajadores un mejor conocimiento de sus derechos (concienciación).

¿Por qué son importantes las sanciones para fomentar el cumplimiento de las normas?

La disuasión es el objetivo más importante de las sanciones y una llave para promover el cumplimiento de la ley. Sin embargo, las sanciones no son un fin en sí mismas. Es más importante conseguir la cooperación del empleador e incentivos que conlleven una actitud positiva hacia las obligaciones exigidas por ley. Sería lamentable en todos los sentidos que los empleadores prefiriesen pagar multas como alternativa menos costosa a la adopción de medidas que garantizaran el cumplimiento de los requisitos legales. Este es el motivo por el cual es tan importante la asistencia técnica y legal para ayudar a los empleadores a encontrar soluciones sostenibles a los problemas que detectan los inspectores.

¿Cómo ayuda la inspección del trabajo a mejorar la legislación laboral?

Los inspectores del trabajo son agentes activos del progreso social. Realizando visitas e interactuando con los interlocutores sociales y otros actores, los inspectores

adquieren un amplio conocimiento de la situación real de los trabajadores, de sus condiciones de trabajo, de la situación económica y social en distintos sectores de actividad y de todo tipo de problemas técnicos. Gracias a su conocimiento directo y experiencia en los centros de trabajo, los inspectores del trabajo están bien posicionados para identificar lagunas (legislación obsoleta o lagunas de protección) en la legislación laboral (leyes y reglamentos) y para proponer acciones que lo remedié. De hecho, una de las principales funciones de los inspectores del trabajo es poner en conocimiento de la autoridad competente posibles deficiencias o abusos que no estén cubiertos específicamente por las disposiciones legales vigentes. Su papel es analizar la situación, señalar las consecuencias de la legislación y prácticas actuales y sus debilidades y sugerir las mejoras que sean necesarias. Las deficiencias detectadas pueden resultar de la inadecuación de las disposiciones vigentes o de omisiones cuya consecuencia es que la legislación no proporciona una protección adecuada a determinadas clases de trabajadores. El conocimiento de los inspectores acerca de los problemas laborales y la situación de los trabajadores, especialmente en lo relativo a la protección garantizada a los trabajadores por las leyes y normativas sociales, les coloca en una buena posición para mantener informadas a las autoridades.

¿Qué aspectos supervisan los servicios de inspección del trabajo?

La esfera de supervisión regulatoria de la inspección del trabajo es potencialmente inmensa y varía significativamente de un país a otro, de acuerdo con los objetivos y legislación nacionales. El abanico de temas que los inspectores del trabajo pueden abarcar incluye:

- Seguridad y la salud en el trabajo incluyendo la prevención de accidentes y enfermedades y servicios sociales;
- Niveles de ingresos, incluyendo verificación de registros de pago de salarios y los pagos de horas extraordinarias.
- Horas de trabajo y horas extraordinarias, vacaciones y resto de periodos de descanso, incluyendo bajas por enfermedad y por maternidad.
- Derechos laborales fundamentales (por ejemplo, combatir el trabajo forzoso) y las medidas anti-discriminación (por ejemplo, en cuestiones de género o víctimas de VIH/SIDA);
- Accidentes y compensación por accidentes de trabajo.
- Cuestiones de empleo (desde trabajo ilegal, permisos de trabajo, promoción, hasta programas de formación profesional). Es importante subrayar que todos los trabajadores deberían tener derecho a la misma protección en tanto estén trabajando, sin importar su situación de empleo irregular;
- Contribuciones a la seguridad social;
- Empleo de mujeres, niños y jóvenes y otros trabajadores con necesidades especiales (por ejemplo, con discapacidad); y
- Dialogo social y cuestiones de relaciones laborales y revisión de convenios colectivos.

Muchos servicios de inspección del trabajo sólo abarcan algunas de las actividades mencionadas. Por ejemplo algunos se ocupan exclusivamente de la seguridad y salud en el trabajo y/o aspectos específicos de las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores (salarios, trabajo infantil, vacaciones anuales, relaciones laborales, etc.). En algunos países, las competencias de la inspección están divididas entre dos o más inspecciones, cada una de ellas encargándose de áreas específicas. En países donde las inspecciones son “generalistas” los inspectores tienen unas atribuciones más amplias que incluyen muchas o todas las áreas listadas anteriormente.

En la mayoría de los países, la inspección del trabajo se organiza como una función central del gobierno con una organización descentralizada por áreas geográficas bajo su directa supervisión y control. Normalmente forma parte del Ministerio de Trabajo o su equivalente. Esto es así porque los problemas que surgen en la mayoría de los sectores son muy similares, si no idénticos, y también porque esto permite una administración más eficiente y económica. Las funciones de designar, controlar y evaluar la política de la inspección del trabajo pueden estar separadas del área de operaciones e inspección.

¿Qué principios guían la inspección del trabajo?

Servicio público: El servicio público trata los problemas y retos a los que se enfrentan empleadores y trabajadores.

Los mandatos legales de las inspecciones varían de un país a otro. Su cometido es potencialmente muy extenso y puede incluir tan diversos temas como seguridad y salud en el trabajo, bienestar, horarios de trabajo y salarios, dialogo social, relaciones laborales, empleo irregular, cuestiones de discriminación, trabajo infantil, trabajo forzoso y, más recientemente, VIH/SIDA.

Asunción de responsabilidad: El personal de la inspección del trabajo son funcionarios públicos que tienen garantizada la estabilidad de su empleo y son independientes de influencias externas indebidas, ya sean políticas o financieras. Los inspectores del trabajo son responsables de sus acciones y del desempeño de las mismas.

Eficiencia y Efectividad: Las prioridades se establecen sobre la base de criterios apropiados para maximizar el impacto de sus actuaciones.

Universalidad: La aspiración de los servicios de inspección del trabajo es conseguir una cobertura universal, ampliando su papel y actividades para abarcar el mayor número posible de trabajadores en todos los sectores económicos, incluso más allá de los cubiertos por relaciones tradicionales empleador/empleado.

Transparencia: Se informa a empleadores, trabajadores y otros actores sociales sobre sus derechos y obligaciones, lo que se espera de ellos bajo el mandato de la ley, y lo que pueden esperar de los servicios de inspección del trabajo.

Consistencia y Coherencia: En las materias de la inspección del trabajo, los inspectores tratan casos similares de manera similar bajo condiciones similares para conseguir fines de prevención y cumplimiento similares. Se provee a los inspectores en todas las oficinas de orientaciones

para que sean capaces de ofrecer unas propuestas de intervención comunes, coherentes y consistentes, incluyendo sobre el ejercicio de su autoridad, conveniencia de criterios y capacidad de juicio.

Proporcionalidad: Proporcionalidad significa adecuar las acciones coercitivas a los riesgos. Las acciones coercitivas son proporcionales a la gravedad de los incumplimientos así como al riesgo potencial o real para la salud y la seguridad. Se tiene en cuenta la capacidad de la empresa para cumplir la ley y los caminos más apropiados de obtener los mismos objetivos de cumplimiento.

Igualdad: Conforme a la ley, se garantiza una protección igual para todos los trabajadores en situaciones iguales o comparables.

Cooperación: El personal de la inspección coopera con otras organizaciones e instituciones para garantizar la aplicación de la legislación laboral en las empresas. Esto incluye organizaciones públicas y privadas como peritos, médicos, ingenieros, arquitectos, institutos de investigación, organizaciones educativas y de capacitación, autoridades policiales y de bomberos así como el sistema judicial y aseguradoras, entre otros.

Colaboración: El personal de la inspección deberá colaborar con los empleadores y trabajadores y sus organizaciones a nivel nacional, sectorial y de empresa.

¿QUIÉNES SON LOS INSPECTORES DEL TRABAJO Y QUÉ HACEN?

Los inspectores del trabajo son funcionarios profesionales y como tales, deberán ser rigurosamente competentes y capaces de llevar a cabo su trabajo de acuerdo con altos niveles técnicos. Esto implica buenos procesos de selección, calificaciones académicas altas para entrar en el servicio y formación en el puesto.

Obligaciones de los inspectores del trabajo

Integridad, Independencia e Imparcialidad: Los inspectores tienen prohibido tener algún interés, directo o indirecto, en las empresas que estén bajo su supervisión. En la mayoría de los países esta prohibición se recoge tanto en las condiciones de la función pública como en disposiciones especiales. El estatus de funcionarios públicos confiere independencia a los inspectores del trabajo; ésta debe ser completa en relación a los cambios de gobierno y las influencias externas inapropiadas. La independencia y la imparcialidad de los inspectores son condiciones esenciales si las dos partes, tanto empleadores como trabajadores van a tener confianza plena en su objetividad y neutralidad cuando aplican la ley.

Los inspectores tienen que adoptar los más altos niveles de integridad profesional, incluyendo un conjunto de valores y principios que guía sus actuaciones y que incluye honradez, honestidad y cortesía. Sus condiciones de servicio deberán ser tales que queden protegidos de cualquier tipo de corrupción. Esto implica la prohibición de aceptar regalos o servicios que procedan de empleadores o trabajadores. La integridad garantiza la credibilidad de los inspectores públicos y de sus acciones y decisiones.

Secreto profesional: Los inspectores no pueden revelar, ni siquiera después de dejar el servicio, ningún secreto de fa-

bricación o comercial ni ningún método de producción, del que hayan tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones. Generalmente, los inspectores están obligados al secreto por su estatus como funcionarios, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables a la función pública. Esta obligación habitualmente se incluye en el compromiso escrito que tienen que firmar o en el juramento que tienen que prestar cuando asumen sus obligaciones. Se comprometen a cumplir con el secreto, no sólo durante el periodo de su empleo, sino de por vida. Normalmente, en el caso de una ruptura del secreto profesional los inspectores son responsables de las sanciones disciplinarias vigentes en razón de su cargo público, sin perjuicio de las sanciones civiles o penales.

Los inspectores del trabajo son agentes supervisores, asesores y ejecutores de la ley, con una misión general de orientación para mejorar tanto las condiciones de trabajo como la productividad en el centro del trabajo.

Confidencialidad del origen de una queja:

Los inspectores tienen que tratar de modo absolutamente confidencial el origen de cualquier queja y no deben dar ningún indicio al empleador o sus representantes de que una visita se hace como consecuencia de la recepción de dicha queja. Esta obligación nace de la doble preocupación de, por un lado, proteger a los trabajadores que interponen quejas y, por otro lado, hacer el trabajo de los inspectores más efectivo. Si los inspectores no respetasen esta obligación, los trabajadores serían reticentes a informar

de las infracciones por miedo a posibles represalias de los empleadores.

Profesionalidad y Competencia: Se requiere un alto nivel de profesionalidad en la inspección del trabajo. Los empleadores y los trabajadores aceptan asesoramiento y recurren a los inspectores del trabajo sólo si los perciben como una institución profesional y competente de la que pueden aprender.

Atribuciones de los inspectores del trabajo

Derecho de libre acceso a cualquier establecimiento: La primera atribución del inspector – sin la cual, obviamente, habría poca inspección – es la de visitar empresas. Los inspectores del trabajo provistos de credenciales adecuadas están autorizados para:

- Entrar libremente y sin aviso previo, a cualquier hora del día o de la noche en todo establecimiento sujeto a inspección.
- Entrar de día, en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección.

Las visitas sin notificación previa permiten al inspector observar las condiciones reales y verdaderas de la empresa. En ocasiones los inspectores del trabajo anuncian sus visitas con el objetivo de dar tiempo al empleador a reunir información relevante, alertar a los gerentes y trabajadores del horario de la visita y acordar reuniones que faciliten la visita del inspector. Las desventajas de las visitas anunciadas incluyen, principalmente, artificios para guardar apariencias, alta gerencia deliberadamente ausente y documentos “perdidos”. Los empleadores y sus representantes deberían facilitar el acceso de inspectores acreditados a

los centros del trabajo para que estos puedan llevar a cabo sus funciones de la manera más eficiente. La mayoría de las legislaciones sancionan a los empleadores que obstruyen a los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones.

Derecho de libre investigación: Los inspectores están autorizados a llevar a cabo cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente. Esto implica el derecho a interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal, el derecho a exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional ordene llevar, así como el derecho de tomar o sacar muestras con el objetivo de analizarlas. Los empleadores deberían estar abiertos y dispuestos a facilitar a los inspectores toda la documentación que soliciten. La colaboración plena de los empleadores puede llevar a un diálogo constructivo para encontrar soluciones a los retos o incumplimientos identificados.

Competencia para adoptar medidas cautelares: Los inspectores del trabajo están facultados para adoptar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente, un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores. Con el objetivo de “que se eliminen los defectos observados”, el inspector puede tanto firmar una orden que conceda al empleador un periodo específico de tiempo para corregir los problemas o requerir que se tomen medidas inmediatas en caso de peligro inminente. En algunos casos, la adopción de medidas puede conllevar que los empleadores entreguen a la inspección planes especificando como van a cum-

plir con ellas. El incumplimiento de las medidas cautelares conlleva medidas y/o sanciones administrativas, incluyendo, en ciertos países, el arresto y posibles sentencias de prisión. En la decisión sobre si deben iniciar un procedimiento, los inspectores tienen en cuenta la gravedad de la infracción y sus consecuencias y si se trata de un caso de reincidencia.

La profesionalidad de los inspectores les confiere márgenes de libertad y discreción para tomar las decisiones más adecuadas en relación con la acción que debe tomarse (advertencia, medidas cautelares o procedimientos legales).

Las decisiones tomadas por el inspector están generalmente sujetas al derecho de apelación o recurso por parte del empleador, para prevenir o rectificar posibles abusos. Los procedimientos de apelación varían de un país a otro, pero en la mayoría de los casos un funcionario de jerarquía superior, una institución laboral especializada o los tribunales, pueden revisar la decisión del inspector en apelación. La apelación normalmente se tiene que entregar a la autoridad competente dentro de unos plazos fijados. La apelación, como

norma general, tiene efectos suspensivos con respecto a las órdenes con un límite de tiempo, pero no tienen este efecto respecto de las órdenes de ejecución inmediata, debido al daño inminente que éstas están destinadas a evitar.

Viejos mitos y nuevas realidades

A los empleadores no se les sanciona suficientemente: Los inspectores tienen diferentes medios a su disposición para garantizar el cumplimiento de la ley. Poseen un determinado grado de libertad y discrecionalidad para decidir qué tipo de acción garantizará mejor el cumplimiento y mejorará las condiciones de trabajo. El cumplimiento no nace automáticamente de la mera existencia de legislación y la amenaza de sanciones. El cumplimiento de cualquier requisito legal lo determina una compleja interacción de factores que son parcialmente ajenos al gobierno y proceden parcialmente de las acciones de las autoridades legislativas. En algunos casos, los inspectores son conscientes del hecho de que imponer sanciones puede crear resentimientos en los empleadores y minar el espíritu de

En 2008, La Inspección del trabajo en España inició el Programa Voluntario de Reducción de Accidentes Laborales (PREVEA), destinado a empresas que tienen una alta siniestralidad laboral y quieren mejorar sus condiciones de prevención reduciendo así sus accidentes tanto en número como en gravedad.

Las empresas que participan en el programa no reciben visitas planificadas de los inspectores del trabajo y ni actuaciones sancionadoras salvo en casos de accidentes del trabajos muy graves, mortales o denuncia. La exclusión de las sanciones está condicionada al seguimiento de un plan del trabajo y a la consecución de un conjunto de objetivos de mejora de las condiciones de seguridad y salud. PREVEA está basado en el análisis de los accidentes y sus causas. Las empresas se comprometen a tomar medidas preventivas y proactivas para mejorar las condiciones de trabajo. Para poder participar en el programa, la empresa tiene que tener el apoyo de sus trabajadores o sus representantes.

cooperación; o que el empleador pueda preferir pagar las multas impuestas en lugar de invertir el dinero y el tiempo en mejorar las condiciones de trabajo en el centro. Actualmente los inspectores del trabajo, en lugar de comprometerse únicamente en actividades tradicionales (de control), están poniendo el acento en el desarrollo de políticas laborales de protección en el centro de trabajo, prevención, promoción de unas mejores relaciones laborales e introducción a los regímenes de “auto-regulación” (Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo).

Las autoridades de la inspección del trabajo tienen un personal escaso y son débiles: Las inspecciones del trabajo habitualmente sufren de insuficiente personal, adecuadamente cualificado o no, sobre todo en países en vías de desarrollo. Debido a la unicidad de los retos que cada país encara, puede haber una enorme variación en los recursos humanos y financieros destinados a la inspección del trabajo. Unos recursos mínimos hacen muy difícil para los inspectores tener cualquier impacto significativo en la mejora de las

condiciones de trabajo. Las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden jugar un papel muy importante a través del diálogo social para fomentar que las autoridades provean a la inspección del trabajo con los recursos humanos y financieros que sean necesarios para garantizar unas condiciones de trabajo decentes.

Los inspectores del trabajo están en el bolsillo de los empleadores: Los inspectores del trabajo están sujetos a las sanciones disciplinarias aplicables a la función pública (sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales) en aquellos casos en que no ejerzan sus obligaciones con integridad, imparcialidad e independencia. Las organizaciones de trabajadores tienen un importante papel en la denuncia de tales casos.

Las visitas de inspección no son suficientemente frecuentes: Independientemente de los funcionarios que haya e independientemente del tiempo que puedan dedicar a las visitas, los inspectores no pueden estar en todos los sitios y deben tomar una decisión al respecto. Esta decisión está

En el área de OSH, en Sudáfrica, los sectores empresariales se dividen en categorías de riesgos: alta/media/baja. La alta puede incluir trabajo forestal, la media incluye la manufactura de comida y bebida y la baja incluye el sector de la educación. El programa de inspección proactiva dispone el 60% del tiempo a visitas en sectores de alto riesgo, el 30% a riesgo medio y el 10% a bajo riesgo. En Estados Unidos, se da prioridad principal a los informes de peligros inminentes y los accidentes a punto de ocurrir. En segundo lugar a las fatalidades o accidentes lo suficientemente serios para enviar a tres o más empleados al hospital. En tercer lugar las quejas de los empleados. En cuarto lugar a las recomendaciones de las agencias de otros gobiernos. En quinto lugar están señaladas las inspecciones como el Programa Enfocado a Localizaciones Específicas, que se centra en los empleadores que han informado de tasas altas de daños y enfermedad y programas que ponen el acento en trabajos peligrosos como cavar zanjas o equipamiento como presas mecánicas. La prioridad final es el seguimiento de las inspecciones.

condicionada por la necesidad de alcanzar dos objetivos que, durante mucho tiempo, han sido conflictivos con los recursos disponibles: visitar tantos centros de trabajo como sea posible durante un determinado período de tiempo y visitar las empresas donde la acción de la inspección es más necesaria, bien porque sea urgente, bien por su importancia como ejemplo. Los inspectores también determinan si una visita es aconsejable. Pueden considerar que el problema puede ser resuelto mejor en su oficina o si es una cuestión legal, por ejemplo, mediante una carta. Pueden, por otro lado, considerar que una visita es necesaria y decidir bien hacer una visita especial si el problema es urgente, o bien incluir la visita en la siguiente ronda prevista en el distrito de la empresa. Los trabajadores y sus organizaciones pueden jugar un papel importante de cara a garantizar que la inspección tiene como objetivo aquellos sectores de actividad donde consideran que su intervención es necesaria, llamando la atención de la

inspección del trabajo sobre las infracciones de la ley para que puedan actuar en consecuencia.

Los trabajadores no saben a qué inspector pueden presentar una queja: Tener mecanismos separados supervisando temas diferentes ha supuesto que las empresas tengan que recibir múltiples visitas de distintas inspecciones y que los trabajadores puedan confundir los diferentes papeles y funciones. Desde el punto de vista gubernamental, tener diferentes inspecciones también resulta ineficiente, duplica esfuerzos como el transporte y las funciones administrativas y, en general, tiene menos impacto y coherencia con las empresas. La solución que muchos países han adoptado en la actualidad, ha sido integrar los servicios de inspección laboral, un “servicio de ventanilla única”, en una organización a nivel nacional responsable de la seguridad y salud, las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, etc.

En las últimas décadas, varios países han unificado sus distintas inspecciones en nuevas y más integradas organizaciones, para, de este modo, mejorar la efectividad de la inspección y hacerla más eficiente. Basados en la propuesta “Un inspector: una empresa”, países como Bulgaria y Vietnam, han reorganizado sus inspecciones en instituciones únicas formado a sus inspectores en un abanico de disciplinas más amplio. Los resultados han sido positivos tanto para empleadores como para trabajadores, que han tenido disponible el acceso al asesoramiento profesional en cuestiones laborales. Aunque las limitaciones políticas y económicas dificultan esta integración en algunos países, parece que la tendencia continuará y más países adoptaran este enfoque en el futuro inmediato.

¿CÓMO SE LLEVA A CABO LA VISITA DE UNA INSPECCIÓN?

Una parte esencial de la inspección son las visitas a los establecimientos y los lugares donde los inspectores principalmente desarrollan sus actividades son los lugares en que el trabajo se lleva a cabo: empresas, lugares del trabajo y oficinas. Aunque la función de velar por el cumplimiento de la ley se basa esencialmente en las visitas a los establecimientos, las visitas no son un fin en sí mismas, sino un mecanismo mediante el cual la inspección puede llevar a cabo su función principal y garantizar que las disposiciones legales se aplican.

El principal objetivo de las visitas es determinar, a través de la observación de las instalaciones, el examen de registros que la gerencia mantiene y las conversaciones con el responsable del centro de trabajo y representantes de los trabajadores, si se está aplicando la legislación laboral y, si no, asegurarse de que se aplique.

Hay diferentes tipos de visitas:

Visitas rutinarias: Este es el tipo más habitual. Es inesperada (no hay aviso previo excepto por razones especiales) e, idealmente, exhaustiva, para inspeccionar la totalidad de la instalación y comprobar hasta dónde se están observando las disposiciones legales aplicables.

Visitas por requerimiento: En algunas ocasiones a los inspectores del trabajo se les requiere visitar un centro de trabajo para resolver un problema relativo a la aplicación del texto legal, la prevención de un peligro, el ejercicio del derecho de asociación o para dar una opinión acerca del diseño de un taller o la planificación de servicios sociales o, de nuevo, para investigar la queja de un trabajador. En cualquier caso, la visita que se realiza como consecuencia de una queja se debe realizar de la misma forma que una visita rutinaria o de oficio de modo que se respete la obligación de confidencialidad.

Visita de emergencia: Es el tipo de visita necesaria, derivada de eventos que requieren que los inspectores estén en el lugar inmediatamente (por ejemplo, accidentes laborales), y exige una rápida investigación por motivos tanto legales como prácticos, o fuegos, o explosiones. En caso de accidente, los inspectores pueden investigar la causa bien para calificar las responsabilidades, o bien para recomendar medidas para prevenir que tales eventos se repitan en el futuro.

A su llegada al establecimiento, los inspectores del trabajo notifican a los empleadores o a sus representantes de su presencia y les muestran su tarjeta de identificación.

El diálogo entre los inspectores, los gerentes de empresas y los trabajadores o sus representantes, permiten a los inspectores:

- Aprender y persuadir,
- Indicar los medios para conseguir el resultado deseado,
- Mostrar los peligros de no tomar acciones a corto plazo, y
- Y tomar una decisión informada de la acción que se debe tomar.

Siempre que haya representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, es deseable que los inspectores del trabajo se reúnan con ellos, cumpliendo con todas las condiciones establecidas por la legislación. Pueden decidir, por ejemplo, informar a los trabajadores o a sus representantes de su presencia a su llegada y reunirse con ellos posteriormente en una sala disponible para ellos. Habitualmente son útiles otros contactos, especialmente con el médico de la empresa si lo hubiera, con el encargado de seguridad y salud (los inspectores pueden pedir a uno o varios que les acompañe en su visita) y con los miembros del comité de seguridad y salud. En determinados casos, los inspectores pueden organizar visitas conjuntas con especialistas externos: inspectores médicos, expertos de instituciones autorizadas y supervisores preventivos del servicio de seguridad social.

Los inspectores organizan sus visitas y deciden los detalles por sí mismos; deciden si va a ser una visita exhaustiva o una visita con un objetivo estrictamente definido. Como regla general, con vistas a maximizar el tiempo disponible y reducir los costes, los inspectores convierten

cualquier visita en una visita rutinaria exhaustiva. Los inspectores, en estos casos, revisan todas las instalaciones, especialmente aquellas que presentan peligros específicos, y también los acuerdos sanitarios y los servicios sociales que se proveen.

Al final de la visita, los inspectores tienen que informar al empleador de sus observaciones, lo que normalmente hacen por escrito. La mayoría de las legislaciones requieren a las empresas llevar un registro de inspecciones en el que deben introducirse las observaciones del inspector; si fuera necesario, pueden introducirse de forma resumida, con indicación de que comentarios más amplios se enviarán al empleador posteriormente. Los inspectores tienen la competencia para hacer un informe oficial, si lo considerasen necesario, de cualquier violación observada. Los inspectores repiten la visita poco tiempo después para verificar que se han tomado las medidas requeridas. También le pueden pedir al empleador que lleve a sus oficinas pruebas de que ha implementado las medidas requeridas, si la naturaleza de la verificación permite este procedimiento.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TENER UN SERVICIO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO SÓLIDO?

Una eficiente y efectiva inspección del trabajo debería estar bien financiada, provista de personal suficiente y bien organizada. La necesidad de fortalecer los sistemas de inspección se ha hecho más obvia en los últimos años. La inspección del trabajo provee una solución amplia a una gran variedad de problemas que han surgido como respuesta a la globalización. Un papel fortalecido de la administración laboral combinado con empresas socialmente responsables y unas relaciones la-

borales sólidas, puede ser una estrategia en la que “todos ganan” para promover un desarrollo sostenible.

Un sistema de inspección del trabajo efectivo y eficiente garantiza tanto el bienestar de los trabajadores como la mejora de los resultados financieros a través de una productividad mayor.

¿EXISTEN DIFERENCIAS?

Inspección del trabajo frente a administración de justicia laboral: Ambos son servicios públicos que comparten el objetivo de la aplicación de la legislación laboral pero son instituciones separadas que tienen diferentes mandatos para alcanzar metas complementarias. La Administración de Justicia Laboral está especializada en legislación laboral y su función es resolver las disputas individuales y colectivas.

Aunque en algunos países la mediación y conciliación de conflictos laborales se encomienda al sistema de inspección del trabajo, las normas de la OIT recomiendan que se encomiende una institución separada. En algunos países hay departamentos especializados en relaciones laborales para la conciliación y mediación dentro de la Administración Laboral, para tratar los conflictos. Esto es preferible de cara a preservar la credibilidad del sistema de inspección del trabajo.

Inspección del trabajo frente a inspección técnica: Algunos centros de trabajo u operaciones de alto riesgo requieren de una mayor atención y conocimiento especializado para garantizar que los riesgos son manejados y controlados adecuadamente. Estos incluyen los lugares de mayor peligro como trabajos químicos o plantas de energía nuclear, ciertos laboratorios (por ejemplo los de microbiología) así como calderas, grúas, instalaciones eléctricas o de gas y trabajo con radiaciones iónicas. En muchos países, la inspección de estas instalaciones u operaciones peligrosas se encarga a organizaciones técnicas especializadas que pueden ser acreditadas o aprobadas por el Ministerio de Trabajo, más que a los inspectores del trabajo. Como organizaciones especializadas, normalmente inspeccionan instalaciones u operaciones importantes en los intervalos legalmente previstos y entregan un informe o certificado al empleador afectado. Además los

inspectores del trabajo revisan que esos certificados están disponibles y vigentes durante sus inspecciones rutinarias.

Inspección del trabajo frente a la auditoría: La auditoría externa tiene ciertas características en común con la inspección del trabajo. Ambas están destinadas a inspeccionar y, de manera independiente, evaluar las condiciones de trabajo y el cumplimiento con los requisitos legales, pero existen también importantes diferencias. La inspección del trabajo es un proceso de evaluación independiente, asesoramiento y coerción, en caso de necesidad, para promover el cumplimiento de la legislación laboral relevante. Es una función legal y pública ordenada por el gobierno, que vela por que los empleadores, los trabajadores y otros responsables de área cumplan con la legislación laboral. La iniciativa de la visita de inspección es de la Inspección. Los inspectores tienen un amplio abanico de facultades que les otorgan autoridad para obligar al cumplimiento de la ley de manera efectiva, incluyendo el libre acceso a los establecimientos y la facultad de imponer sanciones tales como iniciar o recomendar procedimientos judiciales.

La auditoría es un proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas para determinar la medida en que se cumplen una serie de criterios definidos. Terceras partes utilizan los servicios de auditores para comprobar el cumplimiento con algunas normas de voluntario cumplimiento de prestigio, que implica una posterior certificación en dicha normativa. Es importante ser conscientes de que los auditores no tienen las facultades legales para imponer sanciones o el derecho de acceso que los inspectores poseen. Sin embargo, las auditorías pueden tener un alto impacto en un negocio que no sigue determinados

¿EXISTEN DIFERENCIAS?

criterios estipulados, por ejemplo si no cumple con los requisitos de un cliente en una cadena de suministro.

Los partenariados publico-privados pueden ser muy útiles para la promoción de

los derechos de los trabajadores si el marco de colaboración está bien definido y es transparente. La Responsabilidad Social Corporativa no es una alternativa a la legislación y a la inspección del trabajo pública. Deben ser complementarias.

¿CÓMO PUEDE AYUDARLE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO?

Los Inspectores del trabajo ayudan a:

- Garantizar la absoluta conformidad con la legislación laboral nacional.
- Garantizar que se minimizan los riesgos relacionados con el trabajo.
- Promover un ambiente de trabajo justo, seguro, saludable, estable y productivo.

Las obligaciones de los inspectores de facilitar asesoramiento e información a empleadores y trabajadores incluye:

- Explicar el contenido de la Ley
- Indicar si los requisitos legales se están cumpliendo o no en el centro de trabajo; y
- Explicar qué hay que hacer para cumplir plenamente con la ley.

Su oficina local de inspección está en contacto directo con el mundo laboral – con empleadores, trabajadores y otros agentes relacionados con asuntos labo-

rales. Los inspectores del trabajo están encargados de:

- Responder cualquier pregunta de los empleadores o sus organizaciones relacionada con las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y derechos y obligaciones.
- Ofrecer información, cursos o formación para explicar tanto el literal como el espíritu de la legislación laboral, para garantizar que comprende, se acepta y, por tanto, se aplica.
- Recibir quejas, investigar casos y establecer cualquier sanción relevante.
- Recibir de los empleadores solicitudes de información técnica o acción.
- Mantener la colaboración con las organizaciones de trabajadores, el delegado sindical o los representantes de los trabajadores.

¿CÓMO PUEDE COLABORAR CON LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO?

La protección laboral es una función social en la que todos los actores tienen la misma responsabilidad y sólo compartiendo correctamente esta responsabilidad se pueden alcanzar resultados óptimos en términos de productividad y calidad de la vida laboral. Este enfoque requiere un compromiso activo de todos los interlocutores sociales. Únicamente los empleadores y los trabajadores conjuntamente pueden aplicar las normas de empleo y seguridad y salud en el trabajo de una manera efectiva y hacer mejoras sostenibles. El papel de la inspección del trabajo es estimular y facilitar el cumplimiento; hacer seguimiento al cumplimiento y el incumplimiento; y responder a casos de

La efectividad de los servicios de inspección del trabajo se incrementa cuando recibe el apoyo de empleadores y trabajadores, sus organizaciones y representantes.

incumplimiento con autoridad, credibilidad, equidad e integridad.

Anime a los empleadores a adoptar valores, actitudes, prácticas y comportamientos positivos, que conduzcan al mantenimiento de un ambiente de trabajo que no sólo cumpla con la ley sino que también pro-

En los Estados Unidos, el Programa de Asociación Estratégica para la Seguridad y Salud del Trabajador (OSPP) se adoptó en 1998. Con el OSPP, la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) entra en una ampliada, voluntaria, y cooperativa relación con grupos de empleadores, empleados, y representantes de los trabajadores de cara a fomentar, apoyar y reconocer sus esfuerzos para eliminar graves riesgos y conseguir un alto nivel de seguridad y salud para los trabajadores.

Asociarse con la OSHA es apropiado para todos aquellos empleadores que quieren hacer lo correcto pero necesitan ayuda para fortalecer la seguridad y salud de sus empleados en sus centros de trabajo. Las asociaciones estratégicas deben incluir el compromiso de cada empleador participante de mejorar, en un tiempo determinado, un sistema de gestión efectivo de la seguridad y la salud en el centro del trabajo o corregir un riesgo específico.

La OSPP deja de lado los métodos tradicionales para hacer cumplir la ley mediante verificaciones de centros de trabajo individuales y castigos a los empleadores que violan las normas de la agencia. Por el contrario, en un creciente número de asociaciones estratégicas locales y nacionales, la OSHA está trabajando en cooperación con grupos de empleados y trabajadores para identificar los riesgos más graves del centro del trabajo, desarrollar sistemas de gestión de la seguridad y la salud adecuados a cada centro de trabajo, compartir recursos y encontrar modos efectivos de reducir los daños, enfermedades y muertes de trabajadores. La mayoría de los centros de trabajo que han elegido asociarse con la OSHA son pequeñas empresas con una media de algo más de 50 empleados.

mueva el bienestar de los trabajadores y del cual resulte una mayor motivación, una productividad mejorada y el compromiso con las prácticas sostenibles por parte de empleadores y trabajadores.

Comprométase con la prevención. Muestre un firme esfuerzo para seguir los sistemas de regulación y prevención en el centro de trabajo que puedan servir para evitar incidentes, disputas, accidentes, conflictos, enfermedades laborales, etc.

Involúcrese en los sistemas de cumplimiento voluntario (auto-regulación, auto-evaluación y planes voluntarios de cum-

plimiento de la ley) y así garantizar que se cumplen sus objetivos. Los sistemas de cumplimiento voluntario proporcionan un marco organizativo en el que se pueden identificar y cumplir más fácilmente las obligaciones y responsabilidades legales. El papel de los trabajadores y sus representantes es fundamental en la salvaguarda del sistema en cooperación con el empleador.

Participe en comités mixtos de seguridad y salud, comités de trabajadores, grupos mixtos de consulta y equipos de trabajo informales que asuman la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la ley

Días de Concienciación por la Seguridad y Salud en Reino Unido.

Empezaron en el sector de la agricultura y más tarde se extendieron a otros sectores como la construcción. En partenariados entre la inspección del trabajo, el Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE), las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores y los institutos nacionales de formación, se celebraron actividades en centros de formación para incrementar la concienciación de PYMES y trabajadores autónomos.

Las actividades generalmente duraban medio día y estaban enfocadas a cuestiones de seguridad y salud seleccionadas por la inspección del trabajo (aquellas conocidas por causar los más graves riesgos para la seguridad y la salud). Las actividades eran primordialmente prácticas y los formadores hacían demostraciones sobre cómo mejorar las condiciones de trabajo y prevenir los riesgos. La asistencia era voluntaria y gratuita e incluía comida y refrescos. Durante el día estaba disponible información gratuita y orientación.

La inspección del trabajo creó un incentivo para fomentar la participación que consistía en no seleccionar a esas empresas para una inspección preventiva en los dos años siguientes. Fue un incentivo muy exitoso y muchas PYMES y trabajadores autónomos asistieron. La evaluación subsiguiente mostró que muchos de ellos pusieron en práctica el asesoramiento recibido.

El HSE ha realizado 140 de estas actividades en los últimos diez años a las que han asistido cerca de 43.000 personas. La audiencia habitualmente está formada por granjeros, autónomos y empleadores con hasta cuatro trabajadores.

Para más información ver: <http://www.hse.gov.uk/agriculture/shads.htm>

laboral en el centro de trabajo. Cuanto más puedan confiar los inspectores en los trabajadores y la gerencia para que asuman la responsabilidad de sus derechos y obligaciones al amparo de la ley, mayor tiempo podrán dedicar a las empresas en las que no existe este tipo de responsabilidad.

Informe de los incumplimientos de la ley y regulación laboral a sus representantes y organizaciones así como a los inspectores del trabajo.

Motive a los empleadores a cumplir con la ley, haciendo hincapié en los beneficios del cumplimiento y llamando la atención de los empleadores sobre el derecho a recurrir a los inspectores.

Inicie más consultas y debates con los empleadores relativos a las condiciones y ambiente laborales.

Contribuya a los comités nacionales y sectoriales. Los comités nacionales y

sectoriales son estructuras de asesoramiento que definen y coordinan acciones, políticas y estrategias.

Comprométase activamente en los procesos políticos (como la preparación del presupuesto nacional) que puedan suponer un mayor apoyo de las autoridades públicas a la inspección de trabajo. Haga hincapié en los potenciales beneficios a largo plazo de un adecuado sistema de inspección del trabajo en oposición a los aparentes y elevados costes inmediatos.

Ayude a los inspectores del trabajo a identificar las lagunas en la protección que deben quedar cubiertas por disposiciones legales y apoye sus esfuerzos para garantizar que la legislación se mantiene al día y es justa.

Manténgase informado sobre los desarrollos y adhiérase a las buenas prácticas que pueda compartir con su empleador, ya que las buenas prácticas son un buen negocio.

¿CÓMO PUEDE EL TRIPARTISMO AYUDAR A FORTALECER LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO?

El tripartismo constituye el marco en el que la inspección del trabajo juega un importante papel para garantizar que las disposiciones legales se aplican y mejoran en los centros de trabajo. La OIT promueve el tripartismo, que se refleja en la interacción entre el Gobierno, representado por el sistema de administración laboral, y empleadores y trabajadores, sus organizaciones y sus representantes. Es un marco de diálogo social para tratar inquietudes comunes, que implica varios medios de interacción: puesta en común de información, consultas, negociaciones y toma de decisiones. El conocimiento específico y los intereses de cada una de estas tres partes se pueden tener en cuenta al tratar las cuestiones económicas y sociales.

La interacción tripartita tiene diversos objetivos:

- Capacita a las partes para que estén implicadas activamente en las cuestiones que les conciernen mutuamente y desarrollen un entendimiento de los intereses mutuos y conflictivos.
- Permite encontrar un equilibrio entre las preocupaciones económicas y sociales y conciliar los intereses individuales y comunes.
- Tiene como objetivo generar un consenso más amplio sobre las políticas, las leyes y otras soluciones específicas, y, de ese modo,

La cooperación tripartita puede ayudar a reconciliar las preocupaciones de las empresas por incrementar su competitividad mientras se respetan los requisitos de justicia social y solidaridad.

fortalecer la legitimidad del proceso y la aceptación de su resultado.

- Crea un sentimiento de propiedad entre los participantes.
- Proporciona a las partes la oportunidad de contribuir conjuntamente al logro de unas condiciones del trabajo decentes para todos.

Esta cooperación tripartita puede tener lugar a diferentes niveles, de una manera coordinada:

- A nivel nacional para definir el marco político de la inspección del trabajo;
- A los niveles sectorial y local para orientar a la inspección del trabajo en sectores o industrias específicas; y
- A nivel del centro de trabajo, que es probablemente el modo más habitual de colaboración.

Cooperación con los agentes sociales a nivel nacional

El objetivo de la política nacional de protección laboral es crear un marco para la mejora de las condiciones de trabajo y el ambiente laboral. La formulación de la política tiene dos aspectos principales: el diseño del proceso y el contenido. El diseño de la política es más firme si se lleva a cabo en el marco de las consultas tripartitas. Muchos países han establecido instituciones tripartitas especialmente creadas para el diálogo social en este contexto. Las instituciones tripartitas pueden seleccionar, guiar, monitorizar y controlar la elaboración de la política y la aplicación del proceso.

Estos comités se pueden formar de manera espontánea o de acuerdo con algún procedimiento establecido por la ley; también pueden ser instituciones de asesoramiento constituidas a diferentes

niveles, por ejemplo, consejos de asesoramiento laboral, juntas de supervisión de convenios colectivos y consejos de asesoramiento sobre seguridad y salud nacional. El objetivo es organizar reuniones regularmente con agendas significativas, y garantizar que las decisiones tomadas se lleven a efecto.

Los comités tripartitos pueden asumir la responsabilidad de recomendar la aprobación de legislación nueva y también la modificación de la legislación existente; desarrollar políticas, asumir la responsabilidad de la dirección y supervisión de los servicios y actividades de la inspección del trabajo, monitorizar las políticas de aplicación; evaluar resultados; crear códigos de práctica y orientación; atribuir recursos y asumir la responsabilidad general del adecuado funcionamiento del servicio de inspección.

Cooperación con los agentes sociales en los niveles regional y sectorial.

Muchos gobiernos, además de las instituciones tripartitas, han establecido instituciones tripartitas reglamentarias responsables de la protección laboral en los niveles regional y sectorial. Estas instituciones trabajan con una gran variedad de temas, que pueden incluir legislación sobre protección laboral, política salarial, seguridad y salud, riesgos laborales, cuestiones relativas a relaciones laborales e incluso formación profesional. En la mayoría de los casos, la cualificación requerida para ser miembro se establece en reglamentos y suele estar limitada a representantes de trabajadores o empleadores o miembros de organizaciones profesionales con un amplio interés en los temas en discusión. Las instituciones sectoriales

En el Reino Unido, los interlocutores sociales trabajan juntos a nivel nacional en el campo de la seguridad y salud laboral.

Una comisión tripartita nacional, la HSC, es responsable de asesorar al gobierno y aplicar los planes anuales a largo, medio y corto plazo, incluyendo legislación, política, coerción e información. Abarca una estructura de consulta tripartita de los comités del sector empresarial, comités temáticos y comités de salud y seguridad laboral (además del nombramiento de representantes de salud y seguridad en cada centro de trabajo). Al tener una política desarrollada y unos códigos de práctica y orientación basados en la tolerancia, la HSC delega la responsabilidad de la publicación de orientación relevante en los comités del sector. Se realiza una consulta entre el HSC y los comités del sector, organizaciones seleccionadas, organizaciones de seguros y establecimientos educativos para desarrollar una cultura ambiental mejor y para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo.

- Comparte información estratégica
- Identifica y diseña las prioridades en la prevención de daños.
- Colabora en las iniciativas de prevención de los principales daños.
- Normalmente, actúa de enlace en todos los niveles de las organizaciones.
- Evalúa la contribución de cada agencia a la prevención de daños en el centro de trabajo.

pueden ser especialmente efectivas interpretando la legislación específica para los procesos o actividades de la industria o sector en cuestión, mediante el acuerdo y la publicación de una orientación detallada. Esto garantiza a los empleadores que se imponen los mismos requisitos a todos los competidores y ayuda a los inspectores a velar por el cumplimiento de las normas acordadas.

Cooperación con los interlocutores sociales a nivel de centro del trabajo.

Una de las instituciones más utilizadas para la participación en el centro de trabajo es el Comité de Seguridad y Salud, que habitualmente se regula por la legislación. Estos comités, que incluyen representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores o sus organizaciones,

complementan algunas de las funciones de la inspección del trabajo, llevan a cabo la supervisión en la instalación relativa a las condiciones de trabajo y, particularmente, seguridad y salud laboral, y en general ayudan a prevenir los riesgos laborales y los, siempre en crecimiento, riesgos socio económicos. Los coordinadores de los comités son generalmente los gerentes de las empresas o sus representantes, que ayudan a garantizar que las decisiones que se tomen en el Comité se llevarán a la práctica. Expertos técnicos, incluyendo médicos de empresa y funcionarios de seguridad, asisten al Comité si es posible. El Comité de Seguridad y Salud puede, y de hecho, debe, realizar visitas regulares a los centros de trabajo para detectar riesgos, dirigir la atención de los gerentes a los problemas de seguridad y salud o tratar las quejas sobre tales materias, sugerir

En Brasil, los principales objetivos del Comité Nacional Permanente sobre Agricultura, creado en 2001, son una mayor formalización de empleo y la introducción de la cobertura de protección social. Las actividades del Comité se centran en esfuerzos para encontrar soluciones adecuadas para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura, planificación coordinada, aplicación y evaluación de campañas de prevención de accidentes en la agricultura y desarrollo de normativa de seguridad y salud laboral..

El Gobierno de Portugal ha anunciado que la inspección del trabajo y los interlocutores sociales han alcanzado un acuerdo relativo a condiciones de trabajo, salud y seguridad en el trabajo y para combatir riesgos laborales. El objetivo es desarrollar un plan de prevención nacional y un plan de acción dirigido a los sectores más propensos a riesgos. El Gobierno espera que la aplicación de este acuerdo sea una oportunidad para reactivar el Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, para establecer un observatorio de la prevención y para mejorar la colaboración entre los centros de riesgos laborales y otras instituciones interesadas. También debería facilitar la adopción o modificación de las disposiciones legales aplicables a los sectores más afectados por los accidentes laborales, así como esforzarse en reestructurar el sistema estadístico de registro y hacer seguimiento de los accidentes laborales y los casos de enfermedad laboral.

mejoras, verificar la acción seguida en decisiones anteriores, llevar a cabo averiguaciones en los casos de accidentes laborales y tomar la iniciativa de formar a los trabajadores en la prevención básica de los riesgos laborales, y de mejorar su conocimiento y hacer que todo el personal de la empresa, desde el punto más alto de la jerarquía hasta el más bajo, participe en la prevención de los accidentes y enfermedades laborales. En muchos países, los miembros del comité de seguridad y salud tienen el derecho de acompañar a los inspectores del trabajo cuando éstos llevan a cabo inspecciones de seguridad y salud laboral. Los inspectores, como se ha dicho anteriormente, pueden asistir a reuniones del comité o ver las actas. La experiencia muestra que, allí donde los comités de seguridad y salud trabajan bien, la colaboración con la inspección del trabajo es una práctica común. El comité, que tiene una supervisión casi constante, mantiene activa la participación y el diálogo en el centro de trabajo y es de gran utilidad ampliando el trabajo de la inspección.

La colaboración de los servicios de inspección con los representantes de los trabajadores puede abarcar un amplio abanico de materias relacionadas con el trabajo. En muchos países, la legislación establece que los delegados de empresa y otros representantes del personal, deberían tener responsabilidades especiales en relación

con las condiciones de empleo y trabajo. Estos delegados y representantes son responsables específicamente de entregar las quejas y observaciones relativas a la aplicación de las disposiciones y normativas legales a la inspección del trabajo.

La inspección del trabajo se creó para proteger a los trabajadores. Evidentemente ellos son los clientes principales de estos servicios y es inevitable e indispensable que los inspectores del trabajo y los trabajadores tengan unas estrechas relaciones. Mientras que en la incipiente legislación laboral los trabajadores eran únicamente el objeto pasivo de la protección, ahora juegan un papel cada vez más activo. Como consecuencia de su experiencia y familiaridad con el trabajo están particularmente bien capacitados para detectar los problemas que surgen en determinadas condiciones de trabajo (especialmente salud y seguridad) y sugerir posibles soluciones. También están muy interesados en mejorar las condiciones de trabajo y el ambiente laboral. Por todo ello, es normal que se les consulte e involucre en el estudio y solución de problemas y en las decisiones que les afectan. Esta colaboración puede establecerse a nivel nacional, regional y de empresa, a través de sindicatos, de los representantes de los trabajadores en los consejos laborales y comités de protección laboral, delegados sindicales o representantes de seguridad y salud.

Programa sobre Administración e
Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN)
Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Teléfono: 0041.22.799.70.59
Fax: 0041-22-799.87.49
LABADMIN@ilo.org
[http://www.ilo.org/public/english/
dialogue/labadmin](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/labadmin)