



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT - Módulo 21: “Cooperación y alianzas”.

Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina.

Buenos Aires; Oficina de País de la OIT para la Argentina, (2022).

ISBN 9789220368015 (pdf web)

Esta publicación fue validada por actores clave en el marco del proyecto “Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina” (OIT-FOPECAP) El material es una adaptación parcial del programa modular de formación “Desarrollo de sistemas de inspección de trabajo modernos y eficaces”, desarrollado en conjunto por el Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH) de la OIT y el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información visite www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org.

Supervisión técnica: Carmen Bueno

Edición: Damián Grimozzi

Diseño y diagramación: Ingrid Recchia

Impreso en Argentina.

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

¿De qué trata este módulo?

Para ser eficaz, eficiente y maximizar su impacto, la inspección del trabajo necesita establecer mecanismos de colaboración y cooperación. El presente módulo examina las distintas fórmulas de colaboración y cooperación en materia de inspección laboral en varios niveles: en primer lugar, con los actores sociales y sus organizaciones; en segundo lugar, a nivel interministerial, especialmente entre los distintos servicios de inspección, así como con otras autoridades de inspección a nivel regional e internacional; y en tercer lugar, con una amplio espectro de actores relevantes, tanto del ámbito gubernamental como del ámbito privado. Por último, se presenta un panorama general de las iniciativas de cumplimiento voluntario y su rol complementario de la función pública de inspección.

Objetivos

El propósito de este módulo es presentar a los participantes algunos lineamientos sobre los enfoques, las herramientas y los procesos de los servicios de inspección del trabajo considerados dentro del panorama de la cooperación y las alianzas. El objetivo último es incrementar su eficacia, eficiencia e impacto. Al finalizar el módulo, los participantes estarán en capacidad de:

- comprender la importancia de la colaboración y la cooperación para asegurar que el sistema de inspección del trabajo sea eficiente y tenga mayor impacto;
- reconocer la importancia de la colaboración con otros servicios de inspección a nivel nacional e internacional;
- describir diferentes formas de cooperación entre los servicios de inspección del trabajo e interlocutores sociales de distintos ámbitos y cómo puede mejorarse su promoción, así como la de instancias tripartitas de diálogo social en materia de inspección del trabajo;
- determinar qué otros interlocutores son importantes para el sistema de inspección del trabajo a fin de promover alianzas con ellos; y
- familiarizarse con el debate internacional sobre las iniciativas de cumplimiento voluntario y su relación con la inspección del trabajo.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. COLABORACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO CON LOS INTERLOCUTORES SOCIALES	7
2.1. El diálogo social y el tripartismo	7
2.2. Diálogo social, tripartismo y el futuro del trabajo	10
2.3. Principios del diálogo social tripartito en la inspección de trabajo	11
2.4. Colaboración con los interlocutores sociales a nivel nacional	13
2.5. Colaboración con los interlocutores sociales a nivel subnacional, sectorial y supranacional	20
2.6. Colaboración con los empleadores y sus organizaciones	23
2.7. Colaboración con los trabajadores y sus organizaciones	27
2.8. Colaboración con los interlocutores sociales a nivel de empresa	30
3. COOPERACIÓN ENTRE LOS SERVICIOS DE INSPECCIÓN LABORAL Y OTRAS INSTITUCIONES DE INSPECCIÓN	34
3.1. Cooperación entre los servicios de inspección laboral en el nivel nacional	34
3.2. Cooperación entre los servicios de inspección laboral en los niveles subnacional y sectorial	36
3.3. Cooperación entre los servicios de inspección laboral en el nivel internacional	40
4. COOPERACIÓN ENTRE LOS SERVICIOS DE INSPECCIÓN Y OTROS ACTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS RELEVANTES	45
4.1. Instituciones de seguridad social y de seguro social	46
4.2. Policía	48
4.3. Órganos judiciales	49
4.4. Autoridades tributarias	50
4.5. Servicios de empleo	51
4.6. Autoridades migratorias	52
4.7. Instituciones de derechos humanos	52
4.8. Institutos de investigación social y universidades	53
4.9. Instituciones profesionales	54

4.10. Organizaciones no gubernamentales (ONG)	55
4.11. Medios de comunicación	55
5. CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE E INICIATIVAS PRIVADAS DE CUMPLIMIENTO	60
5.1. Sistemas de auditoría social, seguimiento y certificación	62
6. RESUMEN	66
7. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS	67
EJERCICIO 1	71
EJERCICIO 2	72
EJERCICIO 3	73
EJERCICIO 4	75

1. INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente ha existido una insuficiencia, por lo menos en la práctica, en los mecanismos de cooperación que deben apoyar la actividad de los servicios de inspección del trabajo. Esta situación, que todavía persiste en algunos países, se debe sobre todo a una tendencia de las distintas autoridades involucradas a operar separadamente unas de otras.

Sin embargo, la eficacia de un sistema de inspección del trabajo depende en buena medida de su capacidad para funcionar en interacción con el entorno. En este sentido es que aquella insuficiencia puede ser abordada y superada a partir de un enfoque sistémico –aquél en que el todo es mayor que la suma de las partes–. Para esto es preciso desarrollar mecanismos y áreas de cooperación con todos los agentes públicos y privados relevantes –de manera muy particular con los interlocutores sociales y sus organizaciones representativas–.

En las últimas décadas, en los países más industrializados y en los países en transición se han desarrollado distintas fórmulas de cooperación y colaboración para fortalecer el rol del sistema de inspección del trabajo.

De hecho, el establecimiento de mecanismos que aseguran la cooperación y la colaboración con otros órganos e instituciones públicas y privadas, y con los empleadores y trabajadores y sus organizaciones, está reconocido en el artículo 5 del Convenio núm. 81 sobre inspección de trabajo (1947) y en los artículos 12 y 13 del Convenio núm. 129 sobre inspección del trabajo en la agricultura (1969). Más precisamente aun, la adecuada articulación de los mecanismos de cooperación y colaboración de la inspección del trabajo requiere de la existencia de una autoridad central, tal como lo reconocen el artículo 4 del Convenio núm. 81 y en el artículo 7 del Convenio núm. 129, de acuerdo con los cuales “siempre que sea compatible con la práctica administrativa del miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central. En el caso de un Estado federal, el término *autoridad central* podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.”

Además, en las recientemente adoptadas “Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo” se abordan de modo específico ambos problemas: la necesidad de una autoridad central (2.1. Organización del sistema de inspección del trabajo) y la de desarrollar mecanismos de cooperación (2.2. Colaboración y cooperación). Iremos profundizando el estudio de las Directrices a través de las distintas secciones de este módulo,¹ junto con otros instrumentos también pertinentes. Baste por ahora señalar que en el Capítulo 2 se establece:

1. Las Directrices fueron aprobadas tripartitamente en diciembre de 2021 y validadas por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2022. El proceso de elaboración comenzó en octubre de 2019 mediante una reunión internacional de expertos que tuvo lugar en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y en la que participaron representantes de los servicios de inspección del trabajo de Dinamarca, Filipinas, Italia, Malta, Montenegro, Sudáfrica y Uruguay, así como de la Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo.

- “2.1.1. La inspección del trabajo forma parte de los sistemas nacionales de administración del trabajo, tal y como estipula el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150). El sistema nacional de inspección del trabajo debería funcionar bajo la vigilancia y el control de una autoridad central en la medida en que ello sea compatible con la práctica administrativa del Estado miembro, con la cooperación de otras instituciones públicas o privadas, y con la colaboración de los empleadores y los trabajadores, o de sus organizaciones.
- 2.1.3. Las estructuras de la administración pública encargadas de la inspección del trabajo deberían estar sujetas al control directo y exclusivo de una autoridad estatal central² y no deberían estar sujetas al control de las autoridades locales ni depender de ellas en modo alguno para el ejercicio de ninguna de sus funciones.
- 2.1.4. La función de coordinación y control de la autoridad central debería facilitar la implantación y la aplicación de una política coherente de inspección, así como una estrategia global integrada para el conjunto del territorio nacional. Dichas políticas deberían formularse tras la consulta y la búsqueda de un compromiso con los interlocutores sociales”.

Finalmente, cabe señalar que en los últimos años las iniciativas de cumplimiento voluntario o formas voluntarias de autorregulación han experimentado un especial protagonismo. Estos mecanismos pueden ser de enorme utilidad para promover la aplicación de la normativa laboral, aunque deben considerarse un complemento y no una alternativa a los mecanismos institucionales públicos de cumplimiento, cuya principal herramienta es la inspección del trabajo.

2. COLABORACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO CON LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

2.1. El diálogo social y el tripartismo

El diálogo social tripartito está indisolublemente unido a la OIT, que es la única agencia del sistema de las Naciones Unidas con una estructura constitucional tripartita (OIT, 2019).

Según la definición operativa extendida de la OIT, que refleja la diversidad de procesos y prácticas a nivel mundial, “el diálogo social incluye todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores a propósito de cuestiones de interés común en relación con la política económica y social” (OIT, 2018).

2. En el caso de un Estado federal, el término *autoridad central* podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

El objetivo fundamental del diálogo social es promover el consenso y la participación democrática entre los principales actores del mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social que resultan exitosos tienen la ventaja, no solo de solucionar importantes temas económicos y sociales, sino también de alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, e incluso ayudar a impulsar el progreso económico.³

Es, a la vez, un medio para mejorar el diseño de las políticas públicas y contribuir a su aplicación efectiva (Ver Módulo 19), y un fin en sí mismo, ya que entrega voz y un rol participativo a los actores relevantes del mundo del trabajo.

Se pueden distinguir dos niveles principales de diálogo social: por una parte, procesos tripartitos, en los que el gobierno interviene de manera directa en las negociaciones junto con los representantes de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores; y por otra parte, también pueden ser procesos bipartitos, en los que las relaciones se establecen entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores con o sin la participación indirecta del gobierno.

Asimismo, la práctica del diálogo social puede darse a través de una vía formal o institucional, utilizando medios informales o mediante una mezcla de ambas categorías. En ese sentido, el diálogo social tripartito a nivel nacional puede adoptar variadas formas, mecanismos y nombres, incluidos los consejos laborales tripartitos, los consejos nacionales de diálogo social, los consejos económicos y sociales y otros. Puede entablarse de forma periódica o convocarse en respuesta a una situación determinada, por ejemplo, frente a una crisis económica. En 2018, de los 187 Estados miembros de la OIT, 161 de ellos (un 85%) contaban con instituciones nacionales de diálogo social, además de los mecanismos de diálogo social que se centran en temas concretos (OIT, 2018).

Cada vez son más frecuentes las experiencias en que los interlocutores tripartitos tradicionales optan por ampliar el diálogo e involucran a otros grupos de la sociedad civil, con el objeto de obtener una perspectiva y un consenso más amplio sobre cuestiones que van más allá del mundo del trabajo (tales como la protección del medio ambiente o las necesidades de grupos específicos o vulnerables). Estos ámbitos han adoptado la denominación de tripartismo *plus*.

La **Resolución de la OIT relativa al tripartismo y el diálogo social** (2002) reconoce el potencial de la colaboración con la sociedad civil “poniendo de relieve que los interlocutores sociales están abiertos al diálogo y que trabajan sobre el terreno con las ONG que comparten los mismos valores y objetivos que ellos y los ponen en práctica y los concretizan de una manera constructiva; y reconociendo el potencial de la Oficina Internacional del Trabajo para colaborar con la sociedad civil previa celebración de consultas adecuadas con los mandantes tripartitos”. Sin embargo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores son distintas de otros grupos de la sociedad civil, ya que representan a los actores de la “economía real y obtienen su legitimidad de su membresía”. Por lo tanto, es evidente que, en cualquier caso, el propósito de la participación con otros “grupos de defensa de intereses” debe perseguir el fortalecimiento del tripartismo, y no debilitarlo o diluirlo.

3. Disponible en: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--es/index.htm>

La mayor parte de las normas de la OIT hacen referencia a la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en la elaboración y aplicación de políticas y programas para el mundo del trabajo,⁴ mientras que algunas están relacionadas específicamente con el diálogo social (OIT, 2020b). Este es el caso del Convenio núm. 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) de 1976,⁵ la Recomendación núm. 152 que lo acompaña y la Recomendación núm. 113 sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional) de 1960, normas todas ellas referentes a la creación de un marco propicio para promover el diálogo social institucionalizado entre el gobierno y los interlocutores sociales.

Por otra parte, los instrumentos relacionados con la administración del trabajo también desempeñan un papel clave en la creación de un entorno propicio para el buen funcionamiento del diálogo social tripartito. Sin lugar a dudas, para que la buena gobernanza sea eficaz debe cimentarse en un verdadero sistema nacional de administración del trabajo coordinado, en tanto dependencia especializada de la administración pública, tal como la definen el Convenio núm. 150 sobre la administración del trabajo de 1978⁶ y la Recomendación núm. 158 que lo acompaña.⁷

Junto a estas normas internacionales debemos recordar que a nivel regional en 2015 los presidentes de los países integrantes del MERCOSUR firmaron una versión revisada de la **Declaración Sociolaboral del MERCOSUR**, en cuyo artículo 2 los países se comprometen a “formular y poner en práctica políticas activas de trabajo decente y pleno empleo productivo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores”. En el mismo sentido, en el artículo 20 se reitera el compromiso de “fomentar el diálogo social en el ámbito nacional y regional, instituyendo mecanismos efectivos de consulta permanente entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores”.⁸ Además, el espacio de integración cuenta con la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR, cuya estructura es tripartita.

4. Por ejemplo, y limitándonos a algunos Convenios ratificados por Argentina: la formulación e implementación de políticas y programas de orientación y formación profesionales (Convenio núm. 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975); la formulación, implementación y revisión de las políticas nacionales en materia de seguridad ocupacional, salud ocupacional y el ambiente laboral (Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981); la elaboración y aplicación de medidas destinadas a que las personas con responsabilidades familiares que desempeñan o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981); la promoción de sistemas de seguridad social sostenibles, y la formulación e implementación de estrategias nacionales de extensión de la seguridad social (Recomendación núm. 202 relativa a los pisos de protección social, 2012); la elaboración e implementación de las políticas nacionales que aborden la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso).

5. Ratificado por Argentina.

6. Ratificado por Argentina.

7. A los efectos de estos instrumentos, “la expresión *sistema de administración del trabajo* comprende todos los órganos de la administración pública –ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada– responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones”.

8. Documentos del MERCOSUR Sociolaboral 1991-2022. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/documentos_del_mercosur_sociolaboral_1991_2022.pdf

2.2. Diálogo social, tripartismo y el futuro del trabajo

Sabemos que hoy los sistemas de administración del trabajo funcionan en un entorno muy diferente del que había hace cuarenta años, cuando se adoptaron estos instrumentos. El papel de los gobiernos y en particular el de las administraciones públicas está en constante evolución y las tecnologías están reconfigurando la gestión, las actividades y la estructura de los sistemas de administración pública, incluidos los de administración del trabajo.

Mirando hacia el futuro, hay debates importantes sobre cómo abordar estos desafíos y cómo los nuevos avances tecnológicos alterarán y transformarán aun más el mundo del trabajo y el papel de las mentes y las manos humanas en el lugar de trabajo y en la actividad misma de trabajar. Sin embargo, al reflexionar sobre el futuro, es importante tener en cuenta que, en general, las aspiraciones fundamentales en torno al trabajo han perdurado y continuarán sosteniéndose (OIT, 2016a).

Así, un diálogo social eficaz seguirá siendo decisivo para abordar las inquietudes que se planteen en el futuro, muchas de las cuales no se conocen aún. En respuesta a la necesidad de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, entre otros, de promover el trabajo decente, la **Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo** de la OIT instó a las partes interesadas a “asumir su responsabilidad” en la construcción de un futuro del trabajo justo y equitativo (OIT, 2017a).

En su informe, la Comisión señaló que el futuro de la gobernanza del trabajo estará también determinado por el futuro de las relaciones laborales, el diálogo social y el tripartismo. Y que la efectividad y legitimidad de estas organizaciones y del diálogo social en la gobernanza del trabajo dependerá de su capacidad de:

- favorecer la participación en la generación y el intercambio de los “frutos del progreso económico” y
- representar de un modo verosímil los intereses de los empleadores y de los trabajadores.

De este modo, se volvió a subrayar lo dicho en un informe previo al trabajo de esta Comisión, en el sentido de que, si se cuestiona seriamente la legitimidad representativa de los interlocutores para participar en el diálogo social, también se cuestionará el lugar del tripartismo como piedra angular de la gobernanza. Y, si bien todas las formas de gobernanza tendrán que seguir atendiendo a la representación efectiva de los intereses de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, es probable que parte de la solución estribe en la articulación de un nuevo consenso social sobre la gobernanza del trabajo a nivel mundial. Si esto es así, se hará necesario recabar las opiniones y reflejar los intereses de otros actores que, aun no gozando necesariamente de “legitimidad representativa” en cuanto al número de miembros, ni tampoco ser, claro está, parte constitutiva de la estructura de la organización, puedan seguir cumpliendo un papel en la búsqueda de la justicia social (OIT, 2017a).

Por su parte, la **Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo** (2019) estableció que “el diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, es un fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y contribuye al éxito de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados miembros.” Y exhorta a todos los miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que “colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, y con el apoyo de la OIT, sigan desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”.

Por último, la **Resolución de la OIT relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación que sea inclusiva, sostenible y resiliente** (2021) indica entre las medidas urgentes para promover dicha recuperación: “Aprovechar el papel que el diálogo social, tanto bipartito como tripartito, ha desempeñado para impulsar respuestas inmediatas a la pandemia de Covid-19 en numerosos países y sectores, sobre la base del respeto, la promoción y el ejercicio de los derechos habilitantes de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

2.3. Principios del diálogo social tripartito en la inspección de trabajo

El tripartismo es el marco en el que debe actuar la inspección del trabajo si desea alcanzar el éxito en el cumplimiento de sus funciones. En el contexto de la OIT, esto significa la interacción entre el gobierno (el sistema de administración e inspección del trabajo), los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones. Es un instrumento para abordar intereses comunes, que implica diversos medios de interacción dentro de un marco de diálogo social: intercambio de información, consultas, negociaciones y toma de decisiones.

La interacción tripartita tiene varios objetivos:

- Capacita a las partes para que estén implicadas activamente en las cuestiones de interés mutuo, y promueve así un mejor entendimiento, tanto de sus intereses comunes como de aquellos en que están en conflicto.
- A través de la interacción tripartita, es posible encontrar un equilibrio entre las distintas preocupaciones económicas, políticas y sociales, así como entre los intereses individuales de cada una de las tres partes y los intereses generales sectoriales o nacionales.
- Busca generar un consenso más amplio sobre las políticas, las leyes y otras soluciones específicas y, de ese modo, fortalecer la legitimidad del proceso y la aceptación de su resultado.
- Crea un sentido de pertenencia entre los participantes.
- Proporciona a las partes la oportunidad de contribuir conjuntamente al logro de unas condiciones de trabajo decentes para todos.

De este modo, es posible formular políticas, leyes y soluciones específicas que sean aceptables para cada una de las partes y que aborden sus necesidades específicas. La cooperación tripartita puede dar lugar a un amplio **consenso** en la toma de decisiones, y mejorar así la legitimidad del proceso y la aceptabilidad de sus resultados, lo cual en última instancia facilitará la tarea de control de los inspectores sobre el terreno.

Un tripartismo eficaz requiere por lo menos de tres condiciones de posibilidad:

- Cada uno de los interlocutores sociales debe estar representado.

En lo que concierne a las organizaciones de trabajadores y empleadores, esto implica que hablen en nombre de la mayoría de trabajadores y empleadores del país, o al menos de un número suficiente de ellos como para que las organizaciones gocen de credibilidad y reconocimiento.

- Las organizaciones deben mantener un contacto efectivo con los miembros que representan para asegurar que sus intereses e ideas se tengan en cuenta.
- Los actores deben estar en plena capacidad de nombrar a quienes decidan como sus representantes ante el foro consultivo tripartito.

Un tripartismo eficaz requiere también que las organizaciones de trabajadores y las de empleadores sean independientes: cada interlocutor social debe actuar de acuerdo con sus propios objetivos y procedimientos sin la influencia indebida de las autoridades del gobierno.

Un diálogo social tripartito eficaz puede conducir a la reducción de conflictos, a la consecución de la paz laboral, al incremento de la motivación, la productividad y la calidad, a la mejora de la protección de los trabajadores y, en consecuencia, a una menor necesidad de intervención por parte de la inspección del trabajo.

Por su parte, un servicio de inspección del trabajo bien organizado, dotado de los recursos e instrumentos jurídicos apropiados, es un importante componente del desarrollo económico y social. Es importante subrayar siempre que la cooperación rinde mejores resultados que la confrontación, al menos en lo que respecta a la paz social, y cuanto más puedan hacer los servicios de inspección del trabajo para fomentar la cooperación entre los empleadores, los trabajadores y el gobierno, mayor será su contribución al bienestar económico y social del país.

La necesidad de promover el diálogo social tripartito en materia de administración e inspección del trabajo está reconocida por las propias normas internacionales del trabajo en la materia. En primer lugar, el **artículo 5 del Convenio núm. 150** sobre administración del trabajo (1978) establece: “Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o –cuando fuere apropiado– los representantes de los empleadores y de los trabajadores. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales, estos procedimientos deberán aplicarse a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica”.

En segundo lugar, el **artículo 5 del Convenio núm. 81** sobre la inspección del trabajo (1947) señala en su inciso b): “La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones”.⁹

Por último, el **artículo 13 del Convenio núm. 129** sobre la inspección del trabajo en la agricultura (1969) establece: “La autoridad competente deberá adoptar medidas apropiadas para promover la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo en la agricultura y los empleadores y trabajadores o sus organizaciones, cuando existan”.

Más recientemente, las **Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo** han establecido:

9. Ratificado por Argentina.

- “2.2.7. Los servicios de inspección del trabajo deberían colaborar con las organizaciones de trabajadores y empleadores en la formulación, la adopción y la revisión de las políticas, las estrategias o los programas y planes de inspección. Esta colaboración puede adoptar diferentes formas, como a través de organismos nacionales tripartitos de consulta, acuerdos sobre coordinación y cooperación, comités paritarios, consultas, y la organización de campañas.
- “2.2.8. La colaboración con los interlocutores sociales es un elemento esencial para la eficacia del sistema de inspección del trabajo. Dicha colaboración debe funcionar a nivel nacional, territorial y empresarial.
- “2.2.9. En las actuaciones de inspección que deban llevarse a cabo en el lugar de trabajo, la colaboración entre los servicios de inspección del trabajo y los representantes de los empleadores y de los trabajadores tendrá lugar, cuando proceda, mediante la interlocución con los representantes del empleador y de los trabajadores, cuando estén presentes, velando en todo momento por la imparcialidad, la autoridad y la seguridad de los inspectores.”

En cuanto a su alcance territorial, la cooperación de la inspección del trabajo con los actores sociales puede darse en diferentes **niveles**, aunque preferentemente de manera coordinada:

- En el nivel nacional, para definir el marco político de la inspección del trabajo.
- En los niveles sectorial y local, para orientar a la inspección del trabajo en sectores o regiones específicas.
- En el nivel del centro de trabajo.

Veamos en los siguientes apartados estos distintos niveles con más detenimiento.

2.4. Colaboración con los interlocutores sociales a nivel nacional

El propósito de las políticas nacionales sobre protección laboral es crear un marco general para la mejora de las condiciones de trabajo y del ambiente laboral. La formulación de políticas tiene dos aspectos principales: el proceso de diseño y el contenido. Sin lugar a dudas, el diseño de la política es más firme si se cimenta en un marco de consultas tripartitas. Muchos países han establecido órganos tripartitos específicamente encargados de desarrollar el diálogo social con este propósito. Y en otros países, los órganos tripartitos directamente establecen, guían y controlan tanto la formulación de las políticas como el proceso de implementación.

Estos comités pueden establecerse espontáneamente o de conformidad con algún procedimiento previsto en la legislación, o pueden ser órganos asesores establecidos en distintos niveles, por ejemplo, consejos asesores laborales, juntas de supervisión de acuerdos colectivos, y comités nacionales asesores en materia de seguridad y salud.¹⁰

10. Se puede encontrar orientación para el establecimiento de este tipo de mecanismos en el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y su Recomendación núm. 164, entre otros.

Ejemplos de instancias formales tripartitas en materia de inspección

En **España**, la Ley 23/2015, del 21 de julio,¹¹ refuerza la participación institucional de los agentes sociales en el sistema de inspección. Sustituye a la anterior Comisión Consultiva Tripartita por un Consejo General, también de naturaleza tripartita, integrado por una representación de la Administración General del Estado y Comunidades Autónomas, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas. El Consejo tiene funciones de información, audiencia y consulta en las materias de las que tenga conocimiento el Consejo Rector.¹²

En **Uruguay**, en marzo de 2005 y mediante el Decreto N° 114/005, se creó el Consejo Nacional Consultivo Asesor en Políticas de Inspección del Trabajo (CCA), integrado de manera tripartita por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de los trabajadores y de los empleadores. El Consejo, presidido por el Inspector General del Trabajo, cuenta entre sus funciones y cometidos: asesorar en la definición de políticas de inspección de trabajo tales como: combatir la informalidad y favorecer la disminución de la siniestralidad laboral; elaborar y proponer planes, programas y campañas nacionales de seguridad, higiene y mejora de las condiciones de trabajo; recabar informes técnicos de los organismos e instituciones vinculadas con la mejora de las condiciones y medio ambiente laboral a efectos de definir prioridades para la inspección del trabajo; y coordinar con esos organismos para implementar, conjuntamente, planes de acción concretos. A pesar de que el Decreto N° 114/005 nunca ha sido expresamente derogado, la última acta de reunión del CCA es del 25 de febrero de 2008, y sus funciones han sido asumidas por el Consejo Nacional de SST (CONASSAT).

En **Chile**, en 2004 se constituyó el Consejo Nacional Tripartito de Usuarios de la Dirección del Trabajo, organismo de participación permanente y de diálogo tripartito de la Dirección del Trabajo con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores a nivel nacional.

Entre sus objetivos se encuentran, entre otros: aumentar el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios; dar a conocer a los usuarios las políticas, planes, programas y actividades generales de la institución para recoger las sugerencias e ideas que permitan su permanente perfeccionamiento; recoger opiniones en la determinación de los programas nacionales de asistencia técnica a usuarios, en especial, aquellos destinados a micro y pequeñas empresas y a la dirigencia sindical; recoger opiniones

11. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-8168 y <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-4753>

12. El Consejo Rector, a su vez, es un órgano colegiado formado por representantes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, entre cuyas funciones están las de: a) conocer y aprobar los planes y programas generales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las medidas y estrategias necesarias para su ejecución, y conocer los planes y programas territoriales de actuación; y b) establecer e impulsar medidas de colaboración con otras administraciones, para el mejor ejercicio de las funciones encomendadas al organismo estatal.

para el mejoramiento continuo de las políticas inspectoras y sus procedimientos; recabar propuestas y opiniones acerca de la normativa legal, reglamentaria y doctrinaria administrativa en materia laboral y de seguridad e higiene que requieran de eventuales modificaciones o complementación; y realizar todas aquellas acciones conducentes a fortalecer el diálogo social en un ámbito tripartito, de modo de fomentar especialmente el cumplimiento de la normativa vigente, la mejora progresiva de las relaciones laborales y su modernización.

Está integrado por el Director del Trabajo, el Subdirector y los Jefes de los Departamentos, así como un representante titular y otro suplente de las organizaciones más representativas de las áreas productivas de mayor relevancia económica y social del país. Un funcionario de la Dirección del Trabajo designado por la máxima autoridad de la institución actúa como secretario ejecutivo.

El Consejo sesiona en pleno con una periodicidad cuatrimestral. Además, puede reunirse en forma extraordinaria, ya sea en plenario o en comisiones de trabajo.¹³

En **Noruega**, tras disolverse el Consejo consultivo de inspección del trabajo en 2006 y tras recibir los comentarios enviados por la central sindical LO al respecto, el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) de la OIT solicitó al gobierno que informara a la Oficina sobre “las medidas adoptadas o previstas para favorecer, de conformidad con el artículo 5, b) del Convenio, la colaboración entre los servicios de inspección y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”.¹⁴

Ejemplos de instancias formales tripartitas en materia de seguridad y salud en el trabajo

En **Portugal**, el Consejo Consultivo para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo es el órgano colegiado, de carácter consultivo, que tiene a su cargo apoyar a la Autoridad de Condiciones de Trabajo (ACT) en el ejercicio de sus competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Integran el consejo dos representantes de la Confederación General de Trabajadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN), dos representantes de la Unión General de Trabajadores (UGT), un representante de la Confederación de Agricultores de Portugal

13. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-62260_recurso_1.pdf

14. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2265419,es:NO

(CAP), un representante de la Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (CCP), un representante de la Confederación Empresarial Portuguesa (CIP) y un representante de la Confederación de Turismo de Portugal (CTP).¹⁵

En el **Reino Unido**, la consulta a los actores sociales en materia de SST se canaliza a través de la Autoridad para la Seguridad y Salud en el Trabajo (HSE, por sus siglas en inglés) y se hace, en primera instancia, a través de la Comisión para la Seguridad y Salud en el Trabajo (HSC, por sus siglas en inglés), que quedó integrada a la propia HSE.

La Junta Directiva de la HSE, ahora fusionada con la HSC, está compuesta por representantes de las organizaciones de los empleadores, trabajadores y otros tomadores de decisión claves. También cuenta con una estructura de consulta tripartita de comités del sector industrial, que abordan sectores o temas específicos y que alienta a dichos comités y a otros representantes de la industria a producir orientación en asuntos relevantes.

El HSE está integrado también por las inspecciones de trabajo, que son responsables de proveer consejo e información al nivel empresarial y promover el cumplimiento sobre la legislación relevante en materia de SST.¹⁶

En **Argentina**, el Comité Consultivo Permanente de la Ley de Riesgos del Trabajo es un ente de carácter tripartito, presidido por la autoridad administrativa del trabajo nacional e integrado por cuatro representantes del gobierno, cuatro representantes de la Confederación General del Trabajo (CGT) y cuatro representantes de las organizaciones de empleadores, dos de los cuales son designados por el sector de la pequeña y mediana empresa. La Ley N° 27.348 incorporó a dos representantes de las provincias que hayan optado por el régimen de Autoseguro Público Provincial, que se integran a la representación del sector gubernamental.

El Comité tiene una importante función consultiva, puesto que la ley impone como requisito su intervención antes de adoptar cualquier medida que esté vinculada a temáticas de SST.¹⁷

Para más información sobre estos órganos formales tripartitos en materia de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda consultar: Bueno C. y Álvarez P., 2022, *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina*.

15. Disponible en: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/ConselhoConsultivoPromocaoSeguranca-SaudeTrabalho/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/ConselhoConsultivoPromocaoSeguranca-SaudeTrabalho/Paginas/default.aspx)

16. Disponible en: <https://web.archive.org/web/20080517043304/http://www.dwp.gov.uk/mediacentre/pressreleases/2008/apr/emp070-010408.asp>

17. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>

En los casos en que el gobierno provee la estructura y apoyo administrativo necesario para estos órganos, el objetivo debería ser organizar reuniones regulares con temas relevantes y asegurar que las decisiones tomadas surtan efecto.

Las políticas nacionales de protección del trabajo deben establecer las obligaciones, características, responsabilidades y derechos de los miembros, cuál debe ser su organización y cuáles serán los servicios que prestarán los órganos de colaboración tripartitos y bipartitos.

Los mecanismos más progresistas tienen lugar cuando los gobiernos pueden crear un entorno propicio para que los comités tripartitos se encarguen de: recomendar legislación nueva y modificar la existente; formular políticas; asumir responsabilidad por la dirección y supervisión de los servicios y actividades de la inspección del trabajo; y producir repertorios de recomendaciones prácticas y guías.

En ocasiones, la inspección del trabajo suele designar a algunos de sus miembros para que participen en el trabajo de órganos asesores. Pueden ser nombrados en calidad de representantes del ministerio ante el cual responde el órgano en cuestión, en cuyo caso su nombramiento se basa en el carácter público de sus funciones, su rango en el escalafón de la administración pública, o su capacidad personal para representar al organismo. En otras ocasiones, se le pide al servicio de inspección del trabajo, y a otras unidades técnicas, enviar representantes a las reuniones para proporcionar información que el servicio ha obtenido en el curso de su trabajo cotidiano. Esta información puede ser esencial para guiar las discusiones o decidir un determinado plan de acción.

Veamos con más detalle estas distintas formas de participación de los inspectores. Algunas veces es necesario hacer uso de los conocimientos de la inspección del trabajo acerca de las relaciones laborales en un determinado ámbito o sector industrial, o para examinar las dificultades que podrían surgir de la aplicación práctica de un texto jurídico en fase de preparación. En estos casos, el representante de la inspección simplemente asiste como observador o especialista, no participa activamente en la toma de decisiones y se limita a ofrecer consejos.

La situación es bastante diferente en cambio cuando la asistencia de los inspectores forma parte de sus obligaciones rutinarias, y cuando es el propio servicio de inspección del trabajo el que está representado debido a su responsabilidad técnica (como es el caso de Francia, por ejemplo, o el de otros países que siguen el sistema francés). Por lo general, esto implica la participación en una decisión colectiva.

Como tercera posibilidad, ocasionalmente se le pide al organismo de inspección dar su aprobación antes de tomar alguna decisión sobre una cuestión particular.

Dicho ahora en general, el papel del servicio de inspección en un comité de planificación sectorial es atraer la atención hacia los problemas laborales que se deben considerar antes de decidir una medida particular, y hacia los problemas que podrían resultar de la aplicación de tal medida.

Con mucha frecuencia, estos órganos tripartitos ejercen varias funciones. Además de la formulación de políticas, pueden: supervisar al propio organismo de inspección; vigilar la aplicación de las políticas; evaluar los resultados; asignar recursos; y asumir la responsabilidad general del funcionamiento adecuado del servicio de inspección. Por otra parte, pueden depender políticamente de un ministerio de gobierno o directamente del parlamento.

Acuerdos tripartitos de colaboración

La cooperación de los servicios de inspección con los interlocutores sociales puede revestir otras formas, como es el caso de los acuerdos tripartitos de colaboración.

La lucha contra el trabajo no declarado en Europa aporta múltiples ejemplos de cooperación monopartita (cooperación solo entre sindicatos o cooperación solo entre organizaciones de empleadores), bipartita (cooperación entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores) y tripartita (colaboración de los interlocutores sociales con una o varias autoridades públicas). Todas estas cooperaciones pueden ser iniciadas por las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley o bien por los interlocutores sociales, y pueden tener un alcance geográfico y político muy diverso (local, regional, nacional y multinacional), abarcar distintos sectores (agricultura, construcción, transporte) y distintas temáticas (medidas preventivas o de disuasión).¹⁸

Porejemplo, en Bulgaria, en el marco de la lucha contra la economía informal, en 2007 se promovió la iniciativa *Ven a la luz* que trataba de atraer a las empresas informales hacia la formalización. Aunque los fundadores fueron dos de las mayores organizaciones de empleadores, la Asociación Industrial Búlgara (BIA) y la Asociación de Capital Industrial Búlgara (BICA), posteriormente también se asociaron a la iniciativa: la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB), la Confederación del Trabajo Podkrepa, el Sindicato Nacional Promiana, el Ministerio de Trabajo y Política Social (MLSP), el Ministerio de Hacienda, la Agencia Nacional de Ingresos (NRA), la Inspección General del Trabajo (GLI), el Consejo Económico y Social de Bulgaria (BESC), ocho medios de comunicación y varias empresas y ONG.¹⁹

En los Países Bajos, el objetivo de la colaboración entre empleadores y trabajadores es reducir el número de personas que solicitan beneficios por enfermedad y discapacidad mediante la mejora de las condiciones de trabajo.²⁰

Planes sectoriales tripartitos de competencia leal en Bélgica

En 2015, la Secretaría de Estado para la Lucha contra el Fraude de Bélgica, junto al Ministerio de Clases Medias, Autónomos y PYMES, el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social (SPFETCS), la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS), el Servicio Público Federal de la Seguridad Social (SPF-SS), la Oficina Nacional de Empleo (ONEM), el Servicio Público de Información e Investigación Social (SIRS) y los sindicatos y organizaciones de empleadores del sector de la construcción suscribieron el “Plan para

18. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1299>

19. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/come-into-the-light-initiative-bulgaria>; <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/social-partners-and-government-launch-initiatives-to-combat-undeclared-work> y <https://www.gli.government.bg/en>

20. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european-semester-national-reform-program-me-netherlands-annex-2_en.pdf

una competencia leal en el sector de la construcción”. El plan, que tenía como objetivo abordar los casos de fraude y trabajo no declarado en el sector, establecía un total de 40 medidas, sistematizadas en distintos ejes, las cuales fueron implementadas antes de 2019.²¹

Siguiendo el modelo anterior, y también sobre bases tripartitas, en 2016 se firmó el “Plan para una competencia leal en el sector del transporte”²² y en 2017 el “Plan para una competencia leal en el sector del metal y la tecnología”.²³

Aunque no existen recomendaciones estándar para promover la participación activa de los interlocutores sociales en materia de inspección del trabajo, a partir de las auditorías realizadas en varios países la OIT formuló algunas recomendaciones destinadas a llenar los vacíos identificados en el sistema. Veamos un ejemplo en el siguiente recuadro.

Recomendaciones de la OIT para promover la participación de los actores sociales

Crear una comisión tripartita en materia de condiciones de trabajo. Este órgano estaría encargado de señalar los problemas, sugerir soluciones, dar su opinión sobre la política de la inspección del trabajo y sus prioridades, llevar a cabo programas de formación dirigidos a los empleadores o trabajadores, organizar campañas de concientización y participar en la evaluación de las actividades de inspección del trabajo.

En particular, la comisión podría definir los objetivos y sentar las bases para un programa nacional de concientización y formación destinado a los empleadores y los trabajadores.

Los sindicatos no representativos también deberían estar representados, según una proporción que se deberá definir.

Más adelante, crear subcomisiones tripartitas por sector.

Organizar una presidencia rotatoria entre los empleadores, los trabajadores y el organismo de inspección del trabajo.

21. Disponible en: https://www.tommelein.com/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/Ondertekend_plan_eerlijke_concurrentie_BOUW_FR_150.pdf

22. Disponible en: https://www.tommelein.com/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/Plan_pour_une_concurrence_loyale_dans_le_secteur_du_transport__+_protocol_03_02_2016_FR_168.pdf

23. Disponible en: https://www.cgsblb.be/sites/default/files/aclvb/Afbeeldingen/pec_metaal_fr_20170621.pdf

La comisión debe ocuparse de aquello para lo que fue creada: las condiciones de trabajo, y dejar de lado cualquier otro tema, como empleo, desempleo, etc., los cuales requerirían de la constitución de sendas nuevas comisiones.

Abandonar la idea de la gestión tripartita de la inspección del trabajo.

Propiciar una mayor toma de conciencia por parte de los inspectores en torno a promover el diálogo social entre el empleador y los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas.

2.5. Colaboración con los interlocutores sociales a nivel subnacional, sectorial y supranacional

Además de los órganos tripartitos nacionales, muchos gobiernos han establecido, de conformidad con la legislación, órganos tripartitos responsables de la protección de los trabajadores en el plano regional y sectorial. Estos órganos pueden tratar una gran variedad de temas laborales, entre ellos, las políticas de remuneraciones, la seguridad y salud o la formación profesional.

En algunos casos, la normativa fija los requisitos para integrar estos órganos, que usualmente se limitan a representantes de las instituciones de gobierno y de los trabajadores o empleadores relevantes en los asuntos en discusión.

La cooperación con los interlocutores sociales a nivel subnacional es especialmente importante en Estados descentralizados, en los que resulta esencial garantizar una prestación conjunta y coordinada del servicio de inspección del trabajo y asegurar la convivencia entre los principios de unidad de función y el desarrollo de las competencias propias de los entes subnacionales en la materia. En estos contextos se requiere reforzar institucionalmente la inspección integrando y ordenando dentro del modelo organizativo del Estado la articulación de los mecanismos de colaboración, cooperación y coordinación entre todas las administraciones públicas implicadas y los agentes sociales de cada nivel.

Ejemplos de instancias formales tripartitas subnacionales en materia de inspección

Creados en 2004, en **Chile** existen los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) como mecanismos de diálogo social tripartito institucional, permanente y de carácter regional, con el fin de transparentar y fortalecer el quehacer de la Dirección del Trabajo frente a sus usuarios en las regiones, aumentar el grado de conocimiento

de las necesidades de los usuarios, incrementar la capacidad de diagnóstico de la realidad laboral, mejorar la calidad de servicio y satisfacción de los usuarios y fomentar el establecimiento de relaciones laborales modernas en las regiones.

Están compuestos por representantes de la Dirección Regional del Trabajo, representantes de trabajadores y de empleadores más representativos y de mayor relevancia económica y social de la región y representantes académicos de la región.

El término *organizaciones más representativas de los trabajadores* se define a partir de estas características: poseer un mayor número de afiliados en el ámbito regional (las que posean esta característica tendrán al menos dos representantes); representar a la actividad económica más relevante de la región (al menos un representante); y ser las centrales de trabajadores de la provincia cabecera de región (al menos un representante por cada una). En el caso de las *organizaciones más representativas de empleadores*, se entiende por tales a las que representen a empleadores con mayor contratación de mano de obra en la región (al menos dos representantes), las que representen a empleadores que desarrollen la actividad económica con mayor incidencia en el PIB regional (al menos un representante) y las que representen a los empleadores de las micro y pequeñas empresas (MYPE) de la región (al menos dos representantes).²⁴

En **España**, la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los asuntos relativos a la inspección del trabajo circunscriptos al ámbito territorial de las comunidades autónomas se produce en los órganos de representación de carácter consultivo, creados en cada comunidad autónoma. Entre ellas encontramos, por ejemplo, la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Galicia o la Comisión Consultiva Tripartita en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía. Estas comisiones, de composición tripartita, tienen entre sus funciones: asesorar y formular propuestas e informes en materia de diseño de estrategias para la actuación de la inspección de trabajo y seguridad social; establecer iniciativas, prioridades y objetivos de la inspección de trabajo y seguridad social, campañas de inspección y demás actuaciones inspectoras; informar sobre la situación de los recursos humanos y materiales del sistema de la inspección en la comunidad autónoma.²⁵

Los órganos sectoriales pueden ser particularmente eficaces para interpretar la legislación que se aplica a los procesos o actividades de la industria u otros sectores. De dichas interpretaciones pueden surgir acuerdos y publicaciones con detallada orientación al respecto. Esto da a los empleadores la tranquilidad de saber que sus competidores también deben cumplir los mismos requisitos, y por otra parte asiste a los inspectores en su control del cumplimiento de normas acordadas.

24. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-62260_recurso_1.pdf

25. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/consejeria/organos-colegiados/62429.html> y https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2008/20080304/AnuncioF772_es.html

Ejemplos de instancias tripartitas de dialogo social a nivel sectorial

En **Brasil**, en 2001 se creó una Comisión Permanente Nacional de Agricultura, que persigue entre sus objetivos la formalización del empleo y la implementación de la cobertura de protección social. Las actividades de la Comisión centran sus esfuerzos en encontrar soluciones apropiadas a fin de mejorar las condiciones del trabajo en la agricultura, coordinar la planificación, llevar a cabo y evaluar campañas de prevención de accidentes en la agricultura, y elaborar reglamentos de seguridad y salud en el trabajo.²⁶

En **Argentina**, el Programa Nacional de Prevención por Rama de Actividad (PRONAPRE) estableció en 2013 la constitución de comisiones de trabajo sectoriales, de carácter cuatripartito: están integradas por representantes de SRT, representantes gremiales y empresariales según la actividad y representantes de la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART). El objetivo de estas comisiones es la programación y el desarrollo de políticas activas de prevención primaria, secundaria y terciaria, para lo cual tienen amplias funciones; entre ellas se destaca la elaboración consensuada de manuales de buenas prácticas por sector, que son publicados por la SRT y quedan a disposición de las empresas de cada sector para su implementación voluntaria.²⁷

En **Uruguay**, existen comisiones tripartitas sectoriales en materia de SST en cada rama de actividad. Fueron creadas genéricamente por el Decreto N° 291/007, independientemente de otras comisiones instauradas por normas específicas, como por ejemplo la de la industria química (Decreto N° 306/005), la del sector rural (Decreto N° 321/009) o la de la construcción (Decreto N° 125/014), entre otras.²⁸

Por último, la cooperación con los interlocutores sociales también puede darse en el plano supranacional, en particular en el marco de los mecanismos de integración económica, comercial y social. En Europa, esta experiencia es especialmente importante en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo.

26. Disponible en: https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-18-2001_181792.html

27. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/213397/norma.htm#:~:text=Cr%C3%A9ase%20el%20Programa%20Nacional%20de%20Prevenci%C3%B3n%20por%20Rama%20de%20Actividad.&text=CONSIDERANDO%3A,y%20seguridad%20en%20el%20trabajo>

28. Dono, L. y Bueno, C. 2019. "Diálogo social tripartito en Uruguay. Avances y desafíos del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo".

Unión Europea: enfoque tripartito de la SST

El Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud es el órgano tripartito encargado de asistir a la Comisión Europea en la formulación de nuevas propuestas legislativas y otros asuntos relativos a temas de SST mediante consultas, discusiones y recomendaciones escritas. Los miembros del Comité son elegidos por los Estados miembros y las organizaciones que representan a los trabajadores y a los empleadores. En muchas ocasiones, los representantes gubernamentales son elegidos entre los funcionarios de las inspecciones del trabajo.²⁹

Por ejemplo, la clasificación, etiquetado y normalización técnica de las sustancias químicas de acuerdo a las directivas europeas –que señalan los requisitos esenciales de seguridad y salud para el diseño y marcación de los productos, maquinaria y equipos de protección– es también un ejercicio tripartito.³⁰

2.6. Colaboración con los empleadores y sus organizaciones

La eficacia de los servicios de inspección aumentará considerablemente si puede respaldarse en la acción concertada con los empleadores y sus representantes. Los sistemas de inspección de la seguridad y salud en muchos países, especialmente en la Unión Europea pero también en Australia, Canadá, Japón y Nueva Zelanda, se concentran en el empleador como la persona responsable de la protección de los trabajadores en la empresa. Las nuevas políticas de estos países se proponen estimular (Países Bajos) o influir y persuadir (Reino Unido) a los empleadores para que hagan todo lo que sea razonablemente práctico en busca de mejorar y salvaguardar las condiciones y el ambiente de trabajo y que, al hacerlo, vayan más allá de los niveles legales mínimos de protección.

Ahora bien, si se desea que estas políticas sean eficaces y tengan efectos sostenibles en el lugar de trabajo, los empleadores deben percibir además que la inspección también les ofrece servicios. En general, se trata de asesoramiento e información; pero en muchos países los inspectores también ofrecen formación para los representantes o personal de los empleadores –por ejemplo, ingenieros de seguridad o enfermeros ocupacionales–. En el sector de la pequeña empresa es cada vez más frecuente que se ofrezcan a los empleados, como un servicio de la inspección, programas de formación que combinan elementos de la administración de empresas y cuestiones básicas de protección de los trabajadores.

29. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/advisory-committee-on-safety-and-health-at-work-acsh.html>

30. Directiva 98/37/EC (maquinaria) y 89/686/EEC (equipos de protección personal).

Muy a menudo, la legislación dispone el establecimiento de órganos como los comités mixtos, cuyo funcionamiento es complementario al de los convenios colectivos supervisados por la inspección.

La estructura organizativa y el campo de acción de las organizaciones de empleadores son factores importantes para determinar cómo y hasta qué punto la inspección del trabajo puede propiciar el diálogo social y ofrecer servicios eficaces. Las federaciones centrales facilitan este tipo de cooperación. En muchos países en vías de industrialización, los empleadores que son miembros de una federación nacional, aunque suelen ser la minoría, tienden a ofrecer condiciones considerablemente mejores que las ofrecidas por los empleadores no organizados, están más dispuestos a compartir información y experiencias y en general son más receptivos frente a los servicios que ofrece la inspección del trabajo.

Por su parte, los empleadores individuales, grandes y pequeños, pueden hacer mucho para fomentar un mayor grado de consulta y discusión con los trabajadores acerca de las condiciones y el ambiente de trabajo. Los organismos de inspección pueden asesorar y alentar a los empleadores a formar órganos consultivos mixtos y, paralelamente, alentar a los grupos de trabajo informales a hacerse cargo de algunos de los asuntos relacionados con la inspección del trabajo, tales como las condiciones de trabajo, seguridad y salud, y el control del cumplimiento de la legislación laboral en el lugar de trabajo.

Incluso, se puede alentar a las organizaciones de empleadores a que asesoren a los empleadores individuales en materia de buenas prácticas de trabajo y los apoyen en la tarea de desarrollar una mayor y mejor autoinspección, ya que las buenas prácticas de trabajo se traducen en buenos negocios.

Acuerdo entre los servicios de inspección y las organizaciones empresariales en Bélgica

En 2018 los servicios de inspección social y las organizaciones de empleadores firmaron una carta que enumeraba un conjunto de principios comunes. Las organizaciones de empleadores y los servicios de inspección social se reunieron varias veces en 2017 y 2018 para redactarla y difundirla mediante sesiones de formación externas e internas. La carta es una medida preventiva que permite una mejor cooperación entre las asociaciones de empleadores y los organismos de inspección, específicamente en torno a la lucha contra el trabajo no declarado. La intención es promover el cumplimiento voluntario de los empleadores para evitar procesos judiciales costosos para ambas partes. La carta prevé reuniones anuales de seguimiento para evaluar los resultados y el impacto.³¹

31. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22264&langId=en>

El esquema del buen vecino

En **Irlanda**, el *esquema del buen vecino* es una iniciativa interesante que implica el trabajo conjunto de las empresas grandes con las más pequeñas para promover una mayor conciencia sobre las cuestiones relativas a la salud y la seguridad en el trabajo. El esquema tiene como fin establecer entre ambas una relación en la que las empresas más grandes ofrezcan ayuda a las más pequeñas. El tipo y nivel de apoyo queda enteramente a juicio de las empresas.

En **Japón** funciona un esquema similar, con una participación más activa del organismo de inspección del trabajo: el rechazo por parte de las empresas pequeñas de la ayuda ofrecida por los profesionales experimentados de las empresas más grandes podría dar lugar a una inspección por parte de los funcionarios de la Dirección de Normas Laborales.

Ciertas provincias de **Canadá** también están experimentando con esquemas de patrocinio o colaboración entre empresas grandes y pequeñas, aunque en estos casos el vínculo es de carácter voluntario.³²

El siguiente recuadro incluye, solo a modo de ejemplo, las recomendaciones efectuadas a raíz de una auditoría de la OIT en un país en desarrollo para asegurar la participación activa de las organizaciones de empleadores en materia de inspección del trabajo. Se han eliminado deliberadamente las referencias al país, con el fin de concentrarnos en los problemas y no en el contexto específico.

Recomendaciones para una participación activa de las organizaciones de empleadores

En busca de realzar aun más el papel y la eficacia de una organización de empleadores (la llamaremos en este recuadro simplemente X) en la mejora del entendimiento entre empleadores y trabajadores por una parte y los funcionarios de la inspección por otra, en ámbitos de la inspección del trabajo y de las fábricas, se presentan las siguientes recomendaciones específicas:

- Revisión tripartita concertada de la legislación laboral y las prácticas de control realizadas por la autoridad de aplicación. Se trata de buscar la mejor forma de

32. OIT, *New Prevention Strategies for Labour Inspection*, Documento núm. 56, Servicio de Administración del Trabajo. Disponible en: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma993335643402676/41ILO_INST:411-LO_V2

abarcando a todos los empleadores, trabajadores y lugares de trabajo en materia de relaciones laborales e industriales y de cubrir las cuestiones centrales, tales como la libertad de asociación, la negociación colectiva, la protección y compensación de los trabajadores, la inspección del trabajo en las fábricas y la solución de conflictos.

- Campaña permanente de afiliación realizada por X, con el fin de lograr la participación del mayor número de organizaciones de empleadores y de empleados, en particular entre los grandes grupos industriales, las empresas locales o autóctonas y las paraestatales comerciales.
- Esfuerzo concertado entre X y los grupos industriales que la integran para convencer a los empleadores de considerar la seguridad y la salud en el trabajo como partes integrales de los factores de producción normales y cotidianos, en pie de igualdad con las remuneraciones, prestaciones no salariales, finanzas, tecnología y ventas, y asignar la más alta prioridad posible a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Asistencia continua a los empleadores por parte de X y los grupos industriales que la integran mediante programas prácticos de información, educación, formación e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo.
- Asistencia de parte de X y los grupos industriales que la integran a los empleadores en la tarea de establecer políticas y programas que sean específicos para la empresa, prácticos y orientados a la acción, en temas de seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo a nivel de taller, incluida la creación de comités de seguridad, comités consultores de trabajadores y de administradores, análisis de seguridad, inspecciones de seguridad en planta y procedimientos para la investigación de accidentes.
- Inclusión de los asuntos de seguridad y salud en el trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo como cuestiones importantes en los tratos y acuerdos de negociación colectiva, sobre todo por parte de los empleadores.
- Cumplimiento tenaz y estricto de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores, lo que incluye disciplinar a los trabajadores que no cumplan su obligación de usar equipos y ropas de protección.

Por otra parte, los empleadores pueden emprender voluntariamente iniciativas que vayan más allá del nivel mínimo establecido por la legislación nacional y tomar medidas para aplicar los principios y derechos internacionales del trabajo aun en ausencia de ratificación nacional, tal como lo ilustra con más detalle el Capítulo 5 del presente módulo (sobre iniciativas de cumplimiento voluntario).

2.7. Colaboración con los trabajadores y sus organizaciones

La inspección del trabajo nació para garantizar la efectiva aplicación de la normativa laboral. Por consiguiente, es indispensable que los inspectores del trabajo y los trabajadores y sus organizaciones mantengan relaciones estrechas. Estas relaciones pueden darse a nivel nacional, subnacional o sectorial, y pueden tener lugar por intermedio de las organizaciones sindicales y, a nivel de empresa, mediante los representantes de los trabajadores. Estos últimos pueden ser delegados del personal o delegados de seguridad, que integren a su vez comités de empresa, comités mixtos de seguridad y salud laboral, u otras estructuras bipartitas o tripartitas.

En todos esos niveles, los sindicatos pueden hacer mucho para llamar la atención de los inspectores del trabajo sobre los incumplimientos de la normativa laboral de modo de mejorar la protección de los trabajadores, y facilitar el establecimiento de prioridades para la inspección en aquellos lugares con mayor probabilidad de incumplimiento.

Tanto la representación de los trabajadores en los comités mixtos de seguridad y salud como la existencia del delegado de seguridad (mecanismos que serán estudiados con mayor profundidad en el Apartado 2.8.) tienen un rol importante en la supervisión del cumplimiento normativo por parte de la empresa, y por eso es central que realicen visitas regulares a los lugares de trabajo y sus instalaciones. Más aun, en algunos casos, están facultados para verificar si las empresas investigan los accidentes de trabajo, pueden participar en la investigación de las causas de dichos accidentes y de las enfermedades profesionales, o realizar sus propias investigaciones cuando corresponda. Con el fin de darle eficacia a su tarea, los comités mixtos tienen también la facultad de instar a las empresas, por medio de instrucciones de carácter obligatorio, a corregir las deficiencias existentes en la operación de maquinarias y equipos y, en caso de peligro inminente, ordenar la suspensión del trabajo.

En muchos países, los inspectores del trabajo desempeñan un papel importante en la vigilancia y protección de los derechos sindicales, los representantes legítimos de los trabajadores y el funcionamiento efectivo de los órganos reglamentarios concebidos para participar en el diálogo social. Pero además, como hemos destacado a lo largo de este Plan, la inspección del trabajo también presta servicios de asesoramiento a trabajadores y empleadores por igual.

La constante disminución de la afiliación sindical en muchos países industrializados ha tenido el efecto de erosionar el estatus de los sindicatos como representantes de sus afiliados. En este contexto, los servicios que presta la inspección del trabajo crecen en importancia y adquieren una nueva dimensión.

En muchos países, los inspectores del trabajo también están encargados de ofrecer formación a los representantes de los trabajadores en cuestiones relacionadas con la protección de los trabajadores. Si el propio organismo de inspección no organiza esta formación, los inspectores pueden participar de modo regular en actividades de formación organizadas por terceros.

Desde ya, los inspectores también proporcionan servicios directos a los trabajadores individuales en la medida en que reaccionan ante las quejas o dan consejos. Si bien la decisión sobre qué medida tomar recae en los inspectores, es en este contexto que se juzgará si el organismo de

inspección ofrece un servicio y si este servicio se realiza a satisfacción de uno de sus principales destinatarios, los trabajadores. En algunos países, si los sindicatos o los trabajadores individuales no están satisfechos con el modo en que se ha manejado una queja, la pueden referir a su representante legislativo, lo que podría dar lugar a que se haga pública, o referirla a un defensor del pueblo, lo que dará una imagen negativa de la inspección.

En cuanto a los trabajadores y sus representantes, el siguiente recuadro incluye las recomendaciones realizadas a raíz de una auditoría de la OIT en el mismo país en desarrollo del recuadro anterior.

Recomendaciones para una participación activa de las organizaciones de trabajadores

Estas recomendaciones están dirigidas a las confederaciones de trabajadores y a los sindicatos industriales y asociaciones de empleados que las integran.

- Las confederaciones y cada uno de sus afiliados deben elaborar una política integral orientada a la acción para mejorar la protección de los trabajadores en el país.
- Las cuestiones relativas a la protección de los trabajadores deben formar parte integrante de todas las negociaciones colectivas.
- Los dirigentes laborales deben desarrollar una mayor conciencia y sensibilidad y adquirir los conocimientos necesarios por medio de una amplia educación, capacitación e información a los trabajadores. La OIT debe prestar más asistencia en este campo.
- Las confederaciones y sus afiliados deben prestar especial atención y ofrecer capacitación a los comités de seguridad y salud recién establecidos y a los delegados de seguridad/prevención.
- Una de las prioridades de los dirigentes laborales debe ser representar los intereses de los trabajadores en materia de seguridad, salud y bienestar en los órganos tripartitos, a nivel federal y estatal.
- Se deben adoptar disposiciones específicas relativas al trabajo infantil que incluyan fuertes multas por incumplimiento.
- Es necesario ofrecer pautas para que los empleadores calculen correctamente los beneficios compensatorios para los trabajadores heridos y para los dependientes de los fallecidos.

Los trabajadores inspectores

Se trata de una figura existente en algunos países de Europa Central y del Este, aunque sus orígenes se remontan a una demanda de los sindicatos de Francia, Alemania e Inglaterra a fines del siglo XIX.

En algunas industrias, como la de la minería, los sindicatos habían logrado que se reconociera que los representantes sindicales podían actuar como inspectores, bajo una variedad de denominaciones. En algunos casos, estos trabajadores inspectores tenían cargos auxiliares dentro de la autoridad general de la inspección del trabajo. La evidencia muestra que esta institución contribuyó de modo significativo a la prevención, en todos los casos en que hubo una clara demarcación de funciones entre la representación colectiva de los trabajadores y el control del cumplimiento de la legislación.

En la mayoría de los países del antiguo bloque soviético, el sistema de inspección del trabajo había forjado vínculos estrechos con los sindicatos y se basaba en parte en la actividad de estos trabajadores inspectores. Esta relación no estaba claramente definida ya que la tendencia de los sindicatos era funcionar como una extensión del Partido y de las autoridades estatales. Con frecuencia, los trabajadores inspectores trataban de minimizar la responsabilidad de la administración de la empresa (que era, naturalmente, también del Estado) con respecto a los accidentes y la atribuían a errores cometidos por los trabajadores individualmente. El renacimiento de los sindicatos independientes debería haber dado un nuevo impulso a esta institución. Sin embargo, el sistema de inspección por los trabajadores sufrió un fuerte deterioro durante la transición hacia el capitalismo y en algunos países ha desaparecido por completo. En Polonia, sin embargo, ha luchado por sobrevivir en empresas con representación sindical, y en la República Checa se ha mantenido sumamente activo en la industria minera.

En una auditoría que la OIT realizó en 2002 al servicio de inspección del trabajo de Luxemburgo, se criticó el nombramiento de inspectores del trabajo propuestos por los sindicatos representativos, por considerarlo contrario a los principios de mérito y capacidad reconocidos en los Convenios núm. 81 y núm. 129. Y también por esta misma razón, en los países de Europa Central y del Este la OIT ha recomendado el desmantelamiento de los sistemas de inspección de los sindicatos.

Junto con esto, cabe señalar que el sistema de inspección por los trabajadores podría fortalecer de muchas formas las estrategias de prevención en los países de Europa Occidental. En Suecia, aunque sus facultades no son tan amplias, los delegados de seguridad de los trabajadores del distrito desempeñan algunas funciones similares a las de la inspección del trabajo: por ejemplo, realizan campañas de cumplimiento de la legislación en algunas zonas.

Inspectores designados por los agentes sociales en Islandia frente al trabajo no declarado

En **Islandia**, las principales organizaciones de trabajadores y empleadores (Confederación del Trabajo de Islandia y Confederación de Empleadores de Islandia) firmaron en 2010 un acuerdo sobre las tarjetas de identificación e inspecciones en el lugar de trabajo.³³ El acuerdo, prorrogado hasta 2011 y después hasta 2013, se basaba en la Ley N° 42/2010 sobre el mismo tema, que establecía la obligación para los empleadores y sus trabajadores, incluyendo los pertenecientes a agencias de trabajo temporal, de portar tarjetas de identificación mientras se encuentran trabajando. El objetivo de estas tarjetas es prevenir el trabajo no declarado y garantizar que los empleadores y sus empleados cumplan con la legislación, los reglamentos y los acuerdos salariales pertinentes.

La ley y el acuerdo habilitan la designación, por parte de los actores sociales, de inspectores que pueden hacer visitas de inspección para verificar el cumplimiento de dichas obligaciones, quienes luego envían la información contenida en las tarjetas de identificación a las autoridades competentes, entre ellas, las autoridades fiscales, la Dirección de Trabajo, la Administración del Seguro Social, los jefes de policía y, en su caso, la Dirección de Migración y el Registro Nacional, para que éstas puedan determinar si el empleador o el empleado están trabajando de acuerdo con la ley que cada institución debe implementar. Si la institución gubernamental sospecha que se ha producido una infracción, evaluará realizar una investigación adicional del asunto e informará de ello a los inspectores, los cuales deben mantener el secreto sobre esta información.

Si a los inspectores designados por los agentes sociales se les negara el acceso a los lugares de trabajo o si un empleador o sus trabajadores no llevaran tarjetas de identificación del lugar de trabajo mientras están trabajando, los inspectores pueden dar aviso de ello a la Dirección de Trabajo para su corrección y sanción.

2.8. Colaboración con los interlocutores sociales a nivel de empresa

Un número creciente de países cuenta con legislación que exige el establecimiento de comités mixtos o comités de seguridad y salud en las empresas de cierto tamaño. Estos comités son una instancia de diálogo social, sobre todo en materia de SST: se trata de órganos de composición bipartita y paritaria, con igual número de representantes designados por la empresa y por los trabajadores.

33. Disponible en: <http://www.skirteini.is/english/>

Paralelamente, en muchos países se ha introducido la figura de los delegados de seguridad en las empresas más pequeñas, para las que no está establecida la obligación de constituir comités mixtos. El delegado de seguridad es elegido por los trabajadores o por los sindicatos con presencia en la empresa o centro de trabajo y cuenta con atribuciones similares a las de los representantes de los trabajadores en los comités mixtos.

El origen de esta figura se encuentra en el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud en el trabajo (1981). En su artículo 20, se señala que “la cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización”. Y en su artículo 19, se establece la obligación de que a nivel de empresa se adopten disposiciones en virtud de las cuales: “[...]”

- b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa.”

En relación con las atribuciones y competencias, el artículo 12.2 de la Recomendación núm. 164 de la OIT añade que los delegados de seguridad de los trabajadores y los representantes de los trabajadores en los comités paritarios de seguridad e higiene deberán:

- a) recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo;
- b) ser consultados cuando se prevean -y antes de que se ejecuten- nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas;
- c) ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores; [...]
- e) tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud;
- f) tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo;

- g) tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo (este punto reviste una importancia especial, ya que los delegados pueden señalar los peligros que de otra manera podrían escapar a la atención del inspector; así, esta información añade un valor considerable a la presencia del inspector en el lugar de trabajo);
- h) tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores;
- j) recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

Para promover un rol efectivo de los comités mixtos y de los delegados de seguridad, el citado artículo 12.2 otorga a los representantes de los trabajadores en los comités mixtos y a los delegados de seguridad una serie de garantías, entre las que se encuentran:

- “d) estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene;
- i) disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad, y recibir la formación pertinente.”

La colaboración de los servicios de inspección con los representantes de los trabajadores no se limita a las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo. En varios países, la legislación prevé la institución de delegados sindicales y otros representantes del personal en el seno de la empresa, cuyas funciones conciernen especialmente a las condiciones de empleo y de trabajo. Estos delegados y representantes están encargados específicamente de remitir a la inspección del trabajo las quejas y observaciones relativas a la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias.

Sobre este punto, las Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo establecen lo siguiente:

- “2.2.8. La colaboración con los interlocutores sociales es un elemento esencial para la eficacia del sistema de inspección del trabajo. Dicha colaboración debe funcionar a nivel nacional, territorial y empresarial.
- 2.2.9. En las actuaciones de inspección que deban llevarse a cabo en el lugar de trabajo, la colaboración entre los servicios de inspección del trabajo y los representantes de los empleadores y de los trabajadores tendrá lugar, cuando proceda, mediante la interlocución con los representantes del empleador y de los trabajadores, cuando estén presentes,³⁴ velando en todo momento por la imparcialidad, la autoridad y la seguridad de los inspectores.”³⁵

34. La expresión “cuando estén presentes” significa: cuando existan sindicatos u otros representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo o la empresa.

35. OIT, *Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947* (núm. 81), y al *Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947*, a la *Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947* (núm. 81), a la *Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947* (núm. 82), al *Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969* (núm. 129), y a la *Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969* (núm. 133), ILC.95/III/1B, 2006, párrs. 170-171.

Previsiones legales para asegurar la participación de los representantes de los trabajadores durante las inspecciones

En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en **España**, los inspectores deben comunicar su presencia al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarlos durante el desarrollo de su visita y formularles las observaciones que estimen oportunas, a menos que consideren que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones. Asimismo, los inspectores deberán informarles sobre el resultado de la visita y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas.³⁶

Por su parte la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social consagra el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados por la inspección sobre el estado de tramitación de las denuncias presentadas por los mismos en el ámbito de su representación, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto.³⁷

El procedimiento de fiscalización de **Chile** señala que el inspector puede solicitar la compañía de representantes de los trabajadores (directores sindicales, delegado sindical, miembros del comité paritario de higiene y seguridad y/o comité bipartito de capacitación), informando, en términos generales, el objetivo de la fiscalización y que estos solo podrán participar en la fiscalización en calidad de observadores o guías, sin perjuicio de que puedan ser fuentes de información, con el objeto de detectar con mayor facilidad las infracciones, denuncias, etc., por las cuales estimen que también existiría infracción. Asimismo, cuando corresponda, se deberá entrevistar a representantes de trabajadores, principalmente directores sindicales, delegados sindicales y representantes del comité paritario en caso de existir.³⁸

En **Paraguay**, el procedimiento general de inspección para el control de la legislación laboral, de seguridad social y de seguridad y salud ocupacional establece que el inspector actuante podrá hacerse acompañar durante el transcurso de la visita por un representante de los trabajadores. Antes de abandonar el centro visitado, el inspector informará al representante de los trabajadores de los resultados de la visita, mediante la lectura en su presencia del acta de visita o, en su caso, el requerimiento de subsanación o la orden de paralización de actividades.³⁹

36. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

37. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8168>

38. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-121755_recurso_1.pdf

39. Resolución 47/2016. Disponible en: https://www.mtess.gov.py/application/files/2716/2160/5705/Resolucion_MTESS_N_47-16.pdf

3. COOPERACIÓN ENTRE LOS SERVICIOS DE INSPECCIÓN LABORAL Y OTRAS INSTITUCIONES DE INSPECCIÓN

En aquellos casos en que las competencias en materia de inspección de trabajo están distribuidas entre diversas instituciones –en respuesta a consideraciones geográficas, competenciales o sectoriales– es importante que haya una buena cooperación entre los diferentes servicios de inspección de los niveles nacional, subnacional y sectorial, de modo de mejorar la eficacia y la eficiencia y evitar duplicidades.

Por esta razón, actualmente algunos países han evolucionado hacia sistemas integrados de inspección del trabajo, en los que una actuación coordinada y articulada cobra una especial relevancia.

3.1. Cooperación entre los servicios de inspección laboral en el nivel nacional

La importancia de la colaboración entre los servicios de inspección laboral y otras autoridades o instituciones gubernamentales es ampliamente reconocida, si bien los métodos y el alcance de esta colaboración varían de un país a otro. En primer lugar, la cooperación debe asegurarse entre los propios servicios del sistema que se ocupan de tipos distintos de inspección o de distintos sectores.

La experiencia demuestra, sin embargo, que esta cooperación es frecuentemente débil debido a la ausencia de una autoridad central de coordinación sólida. Así ocurre en los países donde la competencia de las inspecciones se fracciona según los distintos sectores económicos o actividades: los inspectores del trabajo responsables de la industria y el comercio, por ejemplo, pueden tener un contacto casi inexistente con sus colegas responsables de la agricultura, quienes suelen depender del ministerio de agricultura.

Pero la división del sistema de inspección en ramas especiales aisladas unas de otras es injustificado, ya que todas forman parte del mismo sistema de administración del trabajo. En estas circunstancias, parecería que no hay ninguna razón de peso para la falta de coordinación central: aun si el aislamiento evitase la rivalidad sobre los ámbitos de influencia o competencia, sería perjudicial para la imagen de la inspección del trabajo en general, en particular frente a quienes requieren de este servicio. Además, impide el intercambio de ideas y prácticas que permitirían que la experiencia de un sector dé lugar a la innovación en otro.

La cooperación entre servicios de inspección separados debe organizarse desde el más alto nivel, especialmente para la consideración conjunta de problemas que, en el plano nacional, probablemente conciernan a todos los servicios, independientemente de cuáles sea sus

responsabilidades específicas. En los niveles más bajos, los contactos entre servicios se pueden organizar de modo más informal, aunque siempre es preferible que la colaboración entre los servicios de inspección esté institucionalizada. Por ejemplo, en ciertos países donde la inspección de la seguridad y salud en las minas es responsabilidad de un servicio técnico especial, los funcionarios encargados de realizar la inspección tienen la obligación legal de informar los resultados de sus visitas a los inspectores del trabajo. Estos también pueden solicitar participar en las visitas de inspección. En otros países es la legislación, la que impone estos deberes de colaboración. Y en algunos otros, y respecto del trabajo marítimo, los acuerdos entre los servicios de inspección adoptan la forma de un memorando de entendimiento oficial, o texto equivalente, que es suscripto por la autoridad de seguridad marítima y los servicios de inspección; por ejemplo, en relación con la seguridad de los trabajadores de muelle que cargan y descargan los barcos: si hay algún equipo defectuoso a bordo de los barcos, los inspectores de trabajo deben informar a sus colegas en la autoridad de seguridad marítima.

El **artículo 5 del Convenio núm. 81** sobre la inspección del trabajo (1947) señala en su inciso a): “La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares”.

Por su parte, el **artículo 12 del Convenio núm. 129** sobre la inspección del trabajo en la agricultura (1969) establece: “La autoridad competente deberá adoptar medidas apropiadas para promover una cooperación eficaz entre los servicios de inspección del trabajo en la agricultura y los servicios gubernamentales e instituciones públicas o reconocidas que puedan ser llamados a ejercer actividades análogas”.

Y las **Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo** retoman lo dicho en los Convenios y desarrollan los siguientes aspectos:

- “2.2.1. La cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones públicas o privadas que ejerzan actividades similares es un principio establecido en el artículo 5, a) del Convenio núm. 81 y en el artículo 12, 1) del Convenio núm. 129. A fin de garantizar que esta coordinación y colaboración sean efectivas, deberían organizarse de forma permanente y periódica y adoptar formas institucionalizadas, tales como protocolos y memorandos de entendimiento entre las diferentes administraciones, que deberían hacerse públicos.
- “2.2.2. En particular, la cooperación entre distintos servicios de inspección es esencial cuando la autoridad es compartida entre varias instituciones, a fin de tratar de evitar múltiples inspecciones y de garantizar la coordinación y el desempeño efectivo de las funciones de cada servicio de inspección.
- “2.2.3. La cooperación de los servicios de inspección con otros organismos encargados del control de la aplicación de la ley cuyo mandato abarca los lugares de trabajo debería establecerse de modo que se haga el mejor uso posible de los recursos y, en la medida de lo posible, se coordinen las visitas a los lugares de trabajo, a fin de evitar múltiples inspecciones innecesarias.
- “2.2.4. La autoridad competente debería adoptar medidas adecuadas para fomentar la colaboración con las entidades con las que los servicios de inspección del trabajo

compartan algunas funciones y objetivos, como los órganos de la administración del trabajo (entre los que se incluyen los servicios de seguridad social y los servicios públicos de empleo), las autoridades de migración laboral, la policía, los órganos judiciales, los servicios de prevención, los interlocutores sociales, la administración de hacienda y los ministerios competentes de los sectores de actividad sujetos a la inspección del trabajo, respetando las facultades y la competencia de cada organización.

- “2.2.5. Esta cooperación debería basarse en el intercambio de información, la coordinación de actividades y la ejecución de programas y visitas conjuntos para alcanzar objetivos definidos en común.”

Sistema de contabilidad digital de obligaciones tributarias, previsionales y laborales e-Social de Brasil

La colaboración de varias agencias y entidades del gobierno federal (Ministerio de Trabajo y Empleo, Ministerio de Previsión Social, Secretaría de Recaudación Federal de Brasil, Instituto Nacional del Seguro Social y Caja Económica Federal) dio lugar a la creación de la plataforma e-Social, diseñada para unificar el envío de información por parte de los empleadores en relación con sus empleados, incluyendo a los empleadores domésticos.

El sistema permite el cumplimiento de forma integral y unificada por vía digital de las obligaciones fiscales, de trabajo y de seguridad social de los empleadores. De esta forma, y a través de este medio, no solo los empleadores envían las informaciones requeridas de manera unificada y en tiempo real, sino que los inspectores tienen un acceso ilimitado a la base de datos.

La plataforma incluye tres tipos de informaciones: i) eventos laborales surgidos de una relación laboral: contratación de un trabajador, cambios remunerativos, exposición a agentes nocivos, etc.; ii) boletas de pago; iii) otras informaciones laborales, previsionales y tributarias.⁴⁰

3.2. Cooperación entre los servicios de inspección laboral en los niveles subnacional y sectorial

Junto a la colaboración con otras autoridades nacionales de inspección, también es necesario profundizar en la colaboración de carácter subnacional. Cuando los Estados son federales o

40. Disponible en: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/157225631/decreto-8373-14>

poseen una organización política fuertemente descentralizada, por ejemplo, con un Estado central y distintos entes territoriales autónomos, estos últimos generalmente suelen asumir competencias en materia laboral, incluida la función de fiscalización. Por esto es que la cooperación y coordinación entre las inspecciones federales o centrales y las de los Estados federados o entes regionales autónomos es una cuestión de capital importancia. En estos casos, la necesidad de una autoridad central sólida, según lo establecido en los artículos de los Convenios núm. 81 y núm. 129 adquiere un valor añadido.

Ejemplos de mecanismos de coordinación entre inspecciones federales y regionales

En **España** se firmó en 2010 el acuerdo de traspaso de algunas funciones de la inspección del trabajo a la comunidad autónoma de Cataluña. Un año después, en 2011, se suscribió un convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña, mediante el que se creaba el Consorcio Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Cataluña a fin de garantizar allí una prestación eficaz y coordinada del servicio público de la inspección.⁴¹

De manera similar y también en 2011, se firmó el acuerdo de traspaso de algunas funciones de la inspección del trabajo al País Vasco y se creó el Consejo Vasco de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de garantizar la necesaria cooperación y coordinación institucional del sistema de la inspección del trabajo y la seguridad social en el ámbito territorial de esa comunidad autónoma, el ejercicio eficaz de la función inspectora y su actuación en todas las materias del orden social, dentro de la concepción única e integral de dicho sistema.⁴²

En **México**, la Dirección General de la Inspección Federal del Trabajo (DGIFT), que forma parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), coordina con los 32 gobiernos estatales, que también tienen competencias inspectoras laborales, a través de las 32 delegaciones federales del trabajo, cada una de las cuales cuenta con su respectiva área encargada de la inspección del trabajo con competencia federal.⁴³

En **Alemania**, para garantizar un enfoque unificado entre las autoridades inspectoras de los respectivos *Länder*, se constituyó a nivel federal el Comité de los *Länder* para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (LASI). Los representantes de las autoridades de inspección del trabajo de los *Länder* toman decisiones en el LASI con respecto a la implementación de las normas pertinentes, con el objeto de adoptar el mismo enfoque en todos los *Länder*. Asimismo, el LASI examina las cuestiones jurídicas relativas a la

41. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-7756

42. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-20442

43. Disponible en: https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/inspeccion/Inspeccion_federal.html

seguridad y salud en el trabajo con vistas a la aplicación armonizada de la legislación, tanto en lo relativo a cuestiones de fondo como a cuestiones organizativas inherentes a su ejecución (estrategia, organización, personal, mecanismos y procedimientos de información y denuncia), formación y educación continuas e intercambio de experiencias.⁴⁴

En **Argentina**, de acuerdo con el artículo 2 del Pacto Federal, le corresponde al Consejo Federal del Trabajo, entre otras funciones, la de impulsar las políticas generales en la materia bajo los principios de coordinación, cooperación, coparticipación y corresponsabilidad entre las administraciones del trabajo, en busca de la mayor eficacia de la actividad gubernamental y de los actores sociales en las distintas jurisdicciones y competencias.⁴⁵

Junto a esto, podemos observar que en algunos casos es necesaria una colaboración con otras autoridades de inspección que posean competencias de carácter sectorial. Se trata de aquellos casos en que la tarea de vigilar el cumplimiento de ciertas normas, particularmente en el ámbito de la seguridad y salud laboral, corresponde de manera concurrente a varios organismos. Así sucede por ejemplo en Chile, donde tanto las autoridades laborales como las sanitarias pueden fiscalizar empresas respecto del cumplimiento de la normativa.

Ejemplos de mecanismos de coordinación entre organismos de inspección concurrentes

En **Chile**, y en el marco del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis, la Dirección del Trabajo y la Secretaría Regional Ministerial de Salud acordaron en 2019 un Plan de Fiscalización Conjunta que incluía a 200 empresas de todo el país cuyos procesos productivos generan sílice pero cuyos niveles de riesgo no habían sido aún evaluados por las mutuales de seguridad. Las fiscalizaciones se produjeron siguiendo una pauta única de actuación, evaluación de riesgos y eventual aplicación de sanciones.⁴⁶

Asimismo, durante la pandemia por Covid-19, la Dirección del Trabajo y el Ministerio de Salud acordaron el formulario único de fiscalización sobre medidas preventivas para el Covid-19 en lugares de trabajo, a fin de unificar las inspecciones realizadas por ambos organismos.⁴⁷

44. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe de 2009. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_103484.pdf

45. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/cft>

46. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-117323.html>

47. Disponible en: <https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/b7d48800-761c-4d15-8e7c-65bfa498ddd7/formulario-unico-de-fiscalizacion-covid-19.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ntJ7eyyp>

En **Argentina**, la Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo del MTEySS realiza un trabajo coordinado y articulado con el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), a quien corresponde el registro laboral de los trabajadores y empleadores rurales del país, en torno a las funciones de inspección sobre la correcta registración laboral rural. La articulación implica un salto de calidad en materia de inspección laboral: los operativos conjuntos han relevado hasta un 62% de trabajadores no registrados, mientras que este porcentaje se reducía al 43% cuando las inspecciones eran realizadas de manera unilateral por el MTEySS.⁴⁸

Por último, en algunos países existen organismos de inspección del cumplimiento de la normativa relativa a algunos sectores específicos de actividad, como la agricultura, la minería o la pesca, que conviven junto a las autoridades generales de inspección, quienes también pueden fiscalizar estos sectores. Este es el caso, por ejemplo, de la inspección de las condiciones de trabajo en el sector minero y marítimo pesquero de Chile.

Ejemplos de mecanismos de coordinación entre inspecciones generales y sectoriales

En **Chile**, la Dirección del Trabajo y la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR) suscribieron en 2019 un convenio de colaboración cuya finalidad consiste en fiscalizar en conjunto en los sectores portuario y marítimo las normas laborales y de seguridad y salud de trabajadores y tripulantes. El acuerdo busca hacer más eficiente el control del cumplimiento normativo laboral y de salud y seguridad en puertos y en alta mar.⁴⁹

En 2016, un acuerdo similar fue firmado entre la Dirección del Trabajo y el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN) con el fin de planificar un trabajo conjunto en el sector minero –principalmente el de la gran minería– así como de potenciar el traspaso de información entre ambos organismos, y realizar estudios y capacitaciones.⁵⁰

48. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/trabajo-y-renatre-coordinan-inspecciones-laborales>

49. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-117656.html>

50. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-110354.html>

3.3. Cooperación entre los servicios de inspección laboral en el nivel internacional

Además de la OIT, actualmente existen varias organizaciones internacionales más que apoyan a los servicios nacionales de inspección del trabajo y ayudan a promover la profesionalidad entre los propios inspectores del trabajo. Estas organizaciones facilitan la cooperación entre los distintos servicios nacionales de inspección sobre temas comunes, y contribuyen al mismo tiempo a la efectividad y la eficiencia.

Las innovaciones, la información y las ideas pueden intercambiarse en detalle mediante la creación de redes, así como en reuniones formales, conferencias, etc. Internet también ha hecho que sea mucho más fácil trabajar con eficacia a nivel internacional.

Veamos a continuación cuáles son las principales organizaciones y en qué consisten.

Asociación Internacional de Inspección del Trabajo (IALI por sus siglas en inglés)

Establecida en 1972, es una asociación profesional de inspección del trabajo, con 100 miembros de todo el mundo. Se propone como un foro para el intercambio de información y experiencia en el campo de la inspección del trabajo y áreas similares, y brinda asistencia a los países en desarrollo, transmitiendo las experiencias adquiridas en el campo de la inspección del trabajo.

Sus objetivos son:

- Promover el profesionalismo de sus integrantes en todos los aspectos de la inspección, de modo de aumentar su impacto y efectividad.
- Llevar a cabo conferencias internacionales y regionales y otras actividades similares en las que los integrantes puedan intercambiar ideas y experiencias sobre la mejor forma de promover el cumplimiento de la ley laboral y las buenas prácticas.
- Proveer información a sus miembros sobre temas profesionales, a través de la website de la Asociación, boletines, informes y otras publicaciones.
- Promover estrecha colaboración entre sus miembros a través de redes y actividades regionales.⁵¹

A **nivel regional**, también podemos encontrar otras asociaciones de servicios de inspección del trabajo con propósitos similares:

Comité de Altos Responsables de la Inspección del Trabajo de la Unión Europea (SLIC, por sus siglas en inglés)

Sus objetivos principales incluyen la definición de principios comunes a las inspecciones de los Estados miembros de la Unión Europea, la promoción del conocimiento y mutuo entendimiento de los diferentes sistemas y prácticas comunes de inspección.

51. Disponible en: www.iali-aiit.org

Alianza Regional de los Servicios de Inspección de Trabajo (RALI por sus siglas en inglés)

Agrupar países del Sudeste europeo y Sudoeste asiático, tales como Armenia, Bielorrusia, Kazajistán, Kirguistán, Mongolia, Tayikistán y Uzbekistán. Promueve la cooperación regional en torno a la inspección del trabajo a través del intercambio de buenas prácticas.

Red de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sudeste Asiático (ASEAN-OSHNET, por sus siglas en inglés)

Constituida en 2010 en Vietnam e integrada por las inspecciones laborales de Brunéi, Camboya, Filipinas, Indonesia, Laos, Malasia, Myanmar, Singapur, Tailandia y Vietnam, tiene por objetivo compartir experiencias y buenas prácticas en la organización y operación de los sistemas nacionales de inspección laboral, y hacer recomendaciones para mejorar la capacidad y la cooperación de la inspección laboral entre los Estados miembros y socios de la Association of Southeast Asian Nations (ASEAN).

Red Internacional de Instituciones de Formación en el Campo del Trabajo (RIIFT, por sus siglas en francés)

Nacida en mayo de 2002 en Turín, es una plataforma que permite el intercambio de información y experiencias entre las instituciones de formación y educación en temas del trabajo. Está integrada por el Instituto Nacional de Trabajo, Empleo y Formación Profesional de Francia (INTEFP), el Instituto Nacional de Trabajo y Protección Social de Marruecos (INTPS), el Centro de Formación de Inspectores de Trabajo de Polonia (OSPIP), el Instituto para el Desarrollo y la Inspección de las Condiciones de Trabajo de Portugal (IDICT) y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, que proporciona coordinación.⁵²

Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo

Se constituyó en abril 2009 en Santiago de Chile mediante una declaración de intenciones firmada por las autoridades de las inspecciones del trabajo de Argentina, Brasil, Chile, España, Portugal y Uruguay, así como de la OIT. La finalidad de la red fue inicialmente el intercambio de experiencias, buenas prácticas colaboración y apoyo recíprocos, con un rol de apoyo y difusión por parte de la OIT.⁵³

En noviembre de 2009, en Managua, las autoridades laborales de Costa Rica, El Salvador, Guatemala y Nicaragua, Panamá y República Dominicana se adhirieron a la red,⁵⁴ y en diciembre se aprobó el primer plan de trabajo.

En noviembre de 2022, en el marco del Fórum Mundial de Alto Nivel sobre Inspección de Trabajo celebrado en Valencia, las autoridades de Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, España, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, Portugal, República Dominicana y Uruguay suscribieron un acuerdo para relanzar la Red Iberoamericana de Inspección de Trabajo.⁵⁵

52. Disponible en: <https://riift.itcilo.org/>

53. Declaración de Santiago. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_119275.pdf

54. Declaración de Managua. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_119276.pdf

Confederación Iberoamericana de Inspectores de Trabajo (CI-IT)

Establecida en Montevideo en 1992, es una asociación civil de carácter internacional que agrupa asociaciones de inspectores de trabajo de los países iberoamericanos. Sus objetivos son promover la institución de la inspección de trabajo, defender su dignidad y la de sus integrantes, los inspectores de trabajo, y apoyar todas las iniciativas que tiendan a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en general, destinatarios finales de la acción de la inspección de trabajo.

Con este fin, fomenta la formación y el desarrollo de organizaciones nacionales y regionales de inspectores de trabajo en los países iberoamericanos, las apoya, estimula el intercambio de informaciones, publica materiales sobre inspección de trabajo -en especial en lo que se refiere al Derecho comparado de los países miembros- y organiza congresos, encuentros y cursos sobre la inspección de trabajo y materias afines.

Pueden ser socios de la CI-IT agrupaciones nacionales o regionales de inspectores de trabajo, entendiendo por agrupación a toda entidad dotada de la personería jurídica, constituida legalmente según las normas vigentes en su país, cualquiera sea su denominación (asociación, sindicato, federación, confederación, grupo de estudio, etc.). Además, son invitados y admitidos miembros adherentes que, sin reunir las condiciones exigidas, participan con derecho a voz pero no a voto.⁵⁵

En la actualidad, forman parte de la CI-IT: la Asociación de Inspectores de Trabajo de Uruguay (AITU), el Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de España (SITSS), el Sindicato Nacional de Auditores Fiscales de Trabajo de Brasil (SINAIT) y la Asociación de Inspectores de Trabajo de la República Dominicana (ASITRAREDO).

Por último, la cooperación y las alianzas en materia de inspección a nivel internacional también se observa en el **plano bilateral**. Esto es frecuente en el contexto de prestaciones de servicios transnacionales en ámbitos de integración, como la Unión Europea, la Comunidad Andina o el MERCOSUR.

55. Más información disponible en: <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ministerio-trabajo-lanza-red-iberoamericana-inspecciones-trabajo-20221116200545.html>

56. Disponible en: <https://www.ci-it.org/p/historia-ciit>

Acuerdo entre las inspecciones de trabajo de Polonia y España

El objetivo del acuerdo es establecer un marco de cooperación permanente y un intercambio de información entre las partes firmantes. En este sentido, el acuerdo contempla:

- a) intercambio de inspectores de trabajo;
- b) intercambio de materiales de información, desarrollados por o en colaboración con la otra parte;
- c) organización de cursos y formación práctica, y participación en conferencias, seminarios y reuniones;
- d) desarrollo y ejecución de proyectos conjuntos relacionados con la remisión de solicitudes a las instituciones de la Unión Europea, OIT y otras organizaciones internacionales con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- e) intercambio de experiencias relativas a la implementación de las Directivas europeas;
- f) intercambio de información referida a la planificación, coordinación, metodología y evaluación de las actividades inspectoras;
- g) intercambio de información acerca del desplazamiento de trabajadores en línea con las regulaciones de la Directiva 96/71/CE de 16 de diciembre de 1996, relativa a la prestación de servicios transnacional.

Cada una de las partes podrá solicitar a la otra la realización de actividades inspectoras o la elaboración de informes sobre las condiciones laborales de sus connacionales en el otro país u otros asuntos de su interés. En el ámbito de la seguridad y salud laboral, las partes pueden intercambiar información respecto de las empresas del otro país que operen en su territorio, y así poder comunicar a la inspección del país de origen de la empresa las infracciones detectadas y las medidas adoptadas. En caso de accidentes de trabajo mortales ocurridos en el territorio de un país que hayan afectado a trabajadores de empresas del otro país, la parte firmante del país donde se haya producido el siniestro debe informar a la del país de origen, de oficio o a requerimiento de ésta, del resultado de la investigación y de las medidas adoptadas. La información acerca de los accidentes de trabajo distintos de los mortales debe ser transmitida a requerimiento de la otra parte.

Las partes asimismo acuerdan reunirse anualmente para evaluar la ejecución del acuerdo.⁵⁷

57. Disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Convenio_Internac/acuerdo_polonia.pdf

En otras ocasiones las colaboraciones entre inspecciones del trabajo de diversos países pueden ser puntuales, sobre temas de común interés de carácter circunstancial.

Visitas conjuntas de inspección entre varios países

En julio de 2010, la inspección de trabajo de **España** invitó a la inspección de trabajo de **Rumanía** a realizar una inspección conjunta durante la campaña de recolección de ajo en la provincia de Albacete, como parte de las visitas de aprendizaje del personal y las acciones conjuntas de la Plataforma europea para la lucha contra el trabajo no declarado.⁵⁸

El propósito de la inspección conjunta fue contribuir a fortalecer la cooperación entre los dos países, intercambiando mejores prácticas e información, y creando sinergias para mejorar los resultados de la inspección. Los inspectores rumanos brindaron un valioso apoyo lingüístico y cultural, así como información importante relacionada con la legislación rumana, incluida la relativa a las agencias de contratación. En el operativo también intervinieron las policías española y rumana.⁵⁹

En el marco del Plan Regional de Inspección del Trabajo del Mercosur (PRITM), en julio de 2022 **Argentina** y **Paraguay** implementaron un operativo conjunto de inspección en la jurisdicción argentina de Misiones y paraguaya de Itapúa, donde se inspeccionaron actividades de construcción civil y una cosecha de yerba mate.

El operativo fue organizado por la Dirección Nacional de Fiscalización del MTEySS de Argentina y contó con la participación del RENATRE, de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), de la Agencia Territorial de Posadas, del Gobierno de la provincia de Misiones y la Dirección General de Inspección y Fiscalización del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay.⁶⁰

58. EU Platform Tackling Undeclared Work. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16358&langId=en>

59. Disponible en: <https://www.cuadernosmanchegos.com/agricultura/la-guardia-civil-y-la-inspeccion-de-trabajo-y-seguridad-social-junto-con-la-policia-y-la-inspeccion-de-trabajo-de-rumania-han-llevado-a-cabo-varias-jornadas-en-las-que-se-han-intensificado-las-inspecciones-para-conocer-la-situacion-de-los-trabajadores-en-la-campana-de-recoleccion-del-ajo-en-albacete-4708.html>

60. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-srt-participo-del-operativo-de-inspeccion-conjunto-argentina-paraguay>

4. COOPERACIÓN ENTRE LOS SERVICIOS DE INSPECCIÓN Y OTROS ACTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS RELEVANTES

Existe un importante consenso sobre la necesidad de una cooperación amplia entre las estructuras responsables de la inspección del trabajo y otras instituciones relevantes en la promoción del cumplimiento de la normativa laboral. En este apartado, se analizarán las ventajas de generar alianzas con estas otras instituciones, tales como agencias tributarias, de seguridad social, del seguro social, policía, servicios de empleo, organizaciones de investigación y capacitación, poder judicial, medios de comunicación y organizaciones no gubernamentales, entre otras.

Sobre la cooperación con estos actores, las Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo establecen:

- “2.2.4. La autoridad competente debería adoptar medidas adecuadas para fomentar la colaboración con las entidades con las que los servicios de inspección del trabajo compartan algunas funciones y objetivos, como los órganos de la administración del trabajo (entre los que se incluyen los servicios de seguridad social y los servicios públicos de empleo), las autoridades de migración laboral, la policía, los órganos judiciales, los servicios de prevención, los interlocutores sociales, la administración de hacienda y los ministerios competentes de los sectores de actividad sujetos a la inspección del trabajo, respetando las facultades y la competencia de cada organización.
- “2.2.12. Los servicios de inspección del trabajo deberían ser capaces de trabajar en colaboración con diferentes partes interesadas, pero la función de la inspección del trabajo propiamente dicha debería seguir siendo una prerrogativa pública independiente. Solo un sistema público de inspección que funcione eficazmente puede garantizar la eficacia gracias al carácter disuasorio de las sanciones.”

La colaboración es clave para las inspecciones de trabajo si se desea incrementar la eficacia de sus actuaciones y la eficiencia en la utilización de recursos disponibles.

Ahora bien, esta colaboración mutua entre las administraciones públicas debe tomar como punto de partida la identificación de aquellos aspectos de interés común que permitan la mejora de las labores de fiscalización y control relacionadas con las áreas de gestión compartidas entre los organismos. A partir de allí, se deben definir las áreas comunes de actuación y los planes y procedimientos de actuación coordinada, con particular atención al intercambio de información entre instancias públicas y la transmisión telemática de información entre ellas.

4.1. Instituciones de seguridad social y de seguro social

Generalmente, los objetivos de los organismos de seguridad social y los de los servicios de inspección del trabajo son complementarios, por lo que los beneficios de la colaboración mutua en muchos países son cada vez más evidentes.

En primer lugar, las instituciones de seguridad social son, junto a la inspección del trabajo, las responsables de promover la formalización laboral. Por lo tanto, la colaboración entre ambos organismos para detectar situaciones de informalidad y promover el registro laboral de las personas trabajadoras y de las entidades empleadoras es importante para el cumplimiento de los objetivos mutuos.

Por otra parte, en la mayoría de los países, el empleador tiene la obligación de comunicar al seguro social, en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los daños producidos en la salud de los trabajadores como consecuencia del trabajo a los efectos de su cobertura. Es, por lo tanto, deseable que se adopten disposiciones para garantizar que cualquier información relevante en este ámbito sea comunicada de forma sistemática a la inspección de trabajo, con el objetivo de investigar las causas y adoptar medidas preventivas.

Y es igualmente deseable y necesario que los servicios de inspección informen a las instituciones de seguridad social y del seguro social sobre las situaciones de incumplimiento normativo que detecten en ocasión del ejercicio de su control, y que hayan generado o puedan generar situaciones de riesgo grave e inminente. Esto, a su vez, con el objetivo de aplicar un aumento en la cuantía de las primas del seguro a los empleadores particularmente negligentes o reacios ante las advertencias de los inspectores del trabajo o aplicar un recargo por cuenta del empleador en las prestaciones del seguro cuando la lesión se hubiera producido como consecuencia directa de dichas situaciones de incumplimiento.

Por todo lo anterior, en varios países, los organismos de la seguridad social responsables de las prestaciones sociales y de los seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son importantes socios de la inspección del trabajo. En países como Francia la cooperación entre la inspección del trabajo y los fondos de seguro de salud regionales es tradicional y eficaz. Condiciones similares existen en países como Austria y Luxemburgo. En algunos Estados de Australia (Nueva Gales del Sur y Victoria) y Nueva Zelanda, la inspección de seguridad y salud ocupacional y la autoridad rectora de compensación de los trabajadores (el seguro social) fueron fusionados en una sola organización.

Convenio de colaboración entre la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y la inspección de trabajo y seguridad social en España

El Convenio, firmado en 2018 y de renovación bianual, tiene por objetivo dar prioridad a la lucha contra el fraude a la seguridad social.

En general, las actuaciones de la inspección del trabajo se inician a petición de la TGSS, que las solicita en base a irregularidades detectadas.

El eje fundamental de colaboración es el intercambio de información: la inspección del trabajo puede acceder a las bases de datos de la TGSS y, por su parte, le envía los resultados de las actuaciones con repercusión en los procedimientos y actuaciones de competencia de la TGSS. Además, ambos organismos están comprometidos en el perfeccionamiento profesional mutuo y recíproco, lo que incluye cursos de formación específica para los funcionarios que participan en la ejecución de este acuerdo.

Cuando la inspección del trabajo y seguridad social, en el curso de cualquier tipo de investigación, detecta discrepancias entre los datos reales de las empresas o los trabajadores y los que figuran en las bases de la Tesorería, las pone en su conocimiento para que los corrija.

El Convenio prevé la constitución de grupos de trabajo a nivel provincial con funcionarios de ambas partes en número suficiente como para dar el soporte, la información y la atención preferente a las peticiones de trabajo, y abordar los desarrollos informáticos necesarios. Igualmente, se prevé la creación de comisiones a nivel provincial y central para el seguimiento de los resultados.⁶¹

Colaboración entre las inspecciones provinciales del trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) en Argentina

En 2016, la SRT y la provincia de Córdoba suscribieron un convenio para el fortalecimiento del sistema de riesgos del trabajo de la provincia. Se realizaron esfuerzos mancomunados en las acciones de prevención y fiscalización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los centros de trabajo de la provincia, así como acciones inspectoras de verificación de la situación registral de los trabajadores de las empresas fiscalizadas y de detección de trabajo infantil.

En 2019, por su parte, la provincia de Corrientes firmó un convenio con la SRT por el que se acordó también establecer acciones de colaboración y coordinación.⁶²

61. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/-/convenio-contr-el-fraude-a-la-seguridad-social>

62. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/srt/>

4.2. Policía

El apoyo efectivo de las fuerzas del orden puede resultar útil, y a veces esencial, para llevar a cabo la misión de inspección.

Por un lado, la posibilidad de que los inspectores del trabajo requieran el concurso de las fuerzas del orden en caso de obstrucción al ejercicio de sus misiones puede tener un efecto disuasorio. Y mayor será este efecto si existen medidas que permitan su aplicación eficaz y rápida.

De igual forma, cuando los inspectores consideren probable enfrentar amenazas a su integridad física, la presencia de un oficial de la policía puede hacer que la inspección se lleve a cabo de una manera más pacífica.

De acuerdo con los Convenios núm. 81 y núm. 129, los inspectores deben tener poderes legales para hacerse acompañar por la policía cuando las circunstancias lo requieran; pero en muchos países en desarrollo esto no es posible debido a la separación que existe entre las instituciones y la ausencia de mecanismos apropiados entre diferentes niveles jerárquicos. La buena colaboración entre los servicios de inspección y la policía, tanto a nivel nacional como local, es especialmente importante para el cumplimiento de los respectivos objetivos.

Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio del Interior sobre coordinación entre la inspección de trabajo y las fuerzas y cuerpos de seguridad en España

Los titulares de estos ministerios firmaron el convenio con el objetivo de establecer el marco general de la colaboración entre la inspección de trabajo y seguridad social y las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. El convenio se acompaña de una resolución donde se fijan las instrucciones específicas para llevarlo a cabo.

Suscripto en 2013, tiene como principal objetivo la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la seguridad social, aunque también incluye toda otra situación en que los funcionarios integrantes del sistema de inspección de trabajo y seguridad social precisen del auxilio y colaboración de fuerzas de seguridad para el mejor desarrollo de su labor o para la protección de su integridad física.

Se designan los responsables a nivel central y local y se prevé que los funcionarios designados para llevar a cabo esta coordinación puedan, además de estar ya en contacto para llevar a cabo la actuación planificada, realizar una comunicación urgente a través de teléfono, fax, correo electrónico, etc., si en el curso de actuaciones inspectoras la seguridad e integridad física de los inspectores o subinspectores se encontrara en peligro, y necesitaran de forma inmediata el auxilio y colaboración de los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad competentes en el ámbito territorial y funcional en el que se esté actuando.⁶³

⁶³. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-11712

4.3. Órganos judiciales

La eficacia y el impacto de las sanciones de la inspección del trabajo dependen, en gran medida, de la verdadera amenaza de sanciones que ellos puedan imponer a través de la Justicia o de otros órganos administrativos.

De acuerdo con las Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo:

“2.2.6. La coordinación y la colaboración con las instancias judiciales deberían ser lo más estrechas posible, respetando la separación de poderes entre los tribunales y la fiscalía en cada Estado miembro, y permitir, en la medida en que esté previsto en la legislación y la práctica nacionales, realizar un seguimiento de los casos que los servicios de inspección del trabajo remitan al sistema judicial.”

Desafortunadamente, el poder judicial en muchos países no otorga alta prioridad a los casos laborales y las multas u otras sanciones impuestas resultan demasiado bajas como para poseer efectos disuasorios o penalizadores. Los servicios de inspección deben colaborar con las autoridades judiciales para fomentar el entendimiento y la confianza mutua, y debe alentarse a los jueces a que traten con seriedad las violaciones a la legislación laboral e impongan multas realistas u otras sanciones cuando los casos queden probados. Un creciente número de países están realizando esfuerzos positivos en esta dirección.

Una de las razones por las que los jueces y otros miembros de la profesión legal pueden no tener en alta estima los casos de Derecho laboral es la calidad a menudo deficiente de los informes de los inspectores que se presentan ante los tribunales. Por lo tanto, los inspectores deben estar bien capacitados para recopilar pruebas convincentes y redactar informes legales coherentes y bien argumentados. E igualmente los jueces y otros miembros de la profesión legal también deben estar bien informados y capacitados con respecto a los derechos laborales y la legislación laboral. Una cooperación más estrecha entre el poder judicial y la inspección del trabajo puede generar conciencia sobre el valor social y económico de la inspección del trabajo y alentar a la profesión jurídica en su conjunto a prestar más atención a los objetivos y esfuerzos de la inspección.

Ejemplos de colaboración de la inspección con el poder judicial

En **Brasil**, en 1995 creó el Grupo Especial de Fiscalización Móvil (GEFM), con base en Brasilia, dependiente de la Secretaría de Inspección de Trabajo (SIT) del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE). Su trabajo consiste en investigar denuncias de trabajo forzoso en todo el territorio nacional, fundamentalmente en el sector rural (haciendas o ranchos). El GEFM está compuesto por varios equipos de inspectores del trabajo, aunque en sus operativos cuentan con el apoyo de funcionarios de otras instituciones, particularmente del Ministerio Público del Trabajo, del Ministerio Público Federal y de la Policía Federal o la Policía Federal de Carreteras.⁶⁴

64. OIT, 2010. *Las buenas prácticas de la inspección del trabajo en Brasil: la erradicación del trabajo análogo al de esclavo*.

En **España**, el Congreso de los Diputados instaba ya en 1998 a la Fiscalía General del Estado a propiciar “la máxima coordinación con las inspecciones de trabajo...” con objeto de “mejorar la labor de la Fiscalía en defensa de la normativa penal sobre delitos contra la seguridad y salud laboral”. Con esta finalidad se establecieron los mecanismos de coordinación en virtud de los cuales en cada provincia se designa un fiscal que se responsabiliza de la coordinación de las causas por siniestros laborales, y en su caso a uno o varios fiscales que, con carácter preferente o -si resulta conveniente- con carácter exclusivo, despachan los asuntos relacionados con esta clase de infracciones, y se encargan de las relaciones con la inspección de trabajo.

Cada inspección provincial, por su parte, está obligada a remitir al fiscal jefe provincial las actas de infracción por infracciones graves y muy graves, e igualmente todo expediente en que el inspector actuante haya dejado constancia de indicios racionales de criminalidad.⁶⁵

4.4. Autoridades tributarias

Debería existir un mecanismo para garantizar que la información en poder de otras autoridades públicas (por ejemplo, las autoridades fiscales o los departamentos responsables de la expedición de licencias de funcionamiento) se ponga a disposición de la inspección del trabajo, a fin de identificar eficazmente los establecimientos que necesitan inspección.

Ejemplos de colaboración con instituciones tributarias

En **Perú**, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en convenio con la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), implementó en 2017 la planilla electrónica, instrumento a través del cual debe registrarse la información laboral declarada por los empleadores respecto de su labor económica y de los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación (modalidad formativa laboral, practicantes u otros), personal de terceros y derechohabientes. La planilla electrónica eliminó los costos de tramitación de las antiguas planillas de pago (físicas) a través de los medios convencionales y de los libros de registro laborales que se llevaban en el país. Además, ahorra espacio de almacenamiento, disminuye la pérdida de documentos y se ha constituido en una herramienta mediante la cual los trabajadores pueden demostrar fácilmente su vínculo laboral.⁶⁶

65. Disponible en: https://www.fiscal.es/memorias/estudio2016/INS/INS_01_2001.html

66. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_371221.pdf

En 2022, se suscribió un convenio entre la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS) de **España** para el intercambio de información y el desarrollo de actuaciones en colaboración con el objeto de prevenir y corregir el fraude fiscal y la seguridad social.⁶⁷

En **Croacia**, la autoridad central de inspección del trabajo ha propuesto enérgicamente que se busque la cooperación de las autoridades fiscales en cualquier procedimiento para recuperar los salarios no pagados. En el Plan de Acción 2015, reforzar la tarea en colaboración con la administración tributaria era uno de los objetivos esenciales.⁶⁸

4.5. Servicios de empleo

Los servicios públicos de empleo, que tienen encomendadas funciones de ordenamiento, desarrollo y seguimiento de la regulación relativa a políticas de empleo, también tienen en muchos países competencia de gestión respecto de las prestaciones por desempleo y, en ocasiones, les incumbe asimismo la gestión y programación de la formación profesional.

Desde esta perspectiva, la cooperación entre estos servicios y los de inspección aparece como un objetivo altamente deseable para la mejora de la eficiencia de ambas entidades.

Ejemplo de Australia

En **Australia**, el órgano de inspección del arbitraje (*Commonwealth Arbitration Inspectorate*) colabora estrechamente con los servicios de empleo en el sector público a fin de asegurar que el nivel de las remuneraciones y de las condiciones de servicio ofrecidas a los aspirantes a un empleo se ajuste a los requisitos legales y a los laudos arbitrales.

También existe una relación constructiva entre ambos órganos en torno a los servicios de información sobre cuestiones básicas de seguridad y salud en el trabajo orientadas

67. Disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/doc_org_publicos/Conv_AEAT_OEITSS.pdf

68. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_819508.pdf y <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj-6tKaAoOr6AhVQ-4UKHbEIBA0QFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2Fajax%2FblobServlet%3FdocId%3D18156%26langId%3Den&usg=AOvVaw00UPZY3qwkWj6uiRDpLbqO>

a la prevención, los niveles básicos mínimos de condiciones de empleo, y sobre las remuneraciones otorgadas a los gestores de empresas pequeñas y medianas (Pymes). Estas tareas se realizan en el contexto de los programas de creación de empleo que llevan adelante los servicios de empleo público del sistema de administración del trabajo.

4.6. Autoridades migratorias

Como consecuencia del impacto de los movimientos migratorios, en muchos países es frecuente la cooperación de la inspección del trabajo con las autoridades de inmigración. El propósito es velar por la contratación regular de los trabajadores migrantes y evitar situaciones de abuso, explotación e incluso trabajo forzoso y trata de personas.

Si bien los inspectores del trabajo tienen un rol preventivo importante en esta materia, no pueden ser considerados agentes de verificación de leyes migratorias. En caso de que se les solicitara detectar trabajadores migrantes en situación irregular en nombre de las autoridades de migración, por ejemplo, esto podría minar su imparcialidad e independencia. La confianza se vería erosionada y los trabajadores migrantes probablemente no cooperarían con los inspectores o, por esa razón, no presentarían quejas sobre sus condiciones de trabajo. Por lo tanto, los servicios de inspección deben sensibilizar a otras autoridades sobre estos asuntos.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ya recordaba en su *Estudio general relativo a la inspección de trabajo* de 2006 que, de acuerdo con el artículo 3, párrafos 1 y 2, del Convenio núm. 81 y el artículo 6, párrafos 1 y 3, del Convenio núm. 129, las funciones del sistema de inspección del trabajo serán garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores mientras realizan su trabajo, y cualquier otra función que pueda encomendarse a los inspectores del trabajo no deberá interferir con el desempeño efectivo de sus funciones principales. Así, toda función de verificación de la legalidad del empleo debe tener como corolario el restablecimiento de los derechos estatutarios de todos los trabajadores para ser compatible con el objetivo de la inspección del trabajo, que es proteger los derechos e intereses de todos los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo.⁶⁹

4.7. Instituciones de derechos humanos

El artículo 5 de la Declaración de Viena (1993) establece que “todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa,

69. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_108572.pdf

en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.⁷⁰

En respuesta a esta Declaración y su Programa de Acción, muchos países instauraron un mecanismo nacional de derechos humanos, ante el cual los particulares pueden presentar quejas por violaciones de los derechos humanos, entre ellos los derechos laborales. En esos países la efectiva cooperación entre el sistema de inspección de trabajo y el mecanismo nacional de tutela de derechos humanos ha demostrado ser esencial.

4.8. Institutos de investigación social y universidades

El artículo 9 del Convenio núm. 81 y el artículo 11 del Convenio núm. 129 disponen la interacción entre los servicios de inspección y peritos y técnicos debidamente calificados. Esta relación, mutuamente beneficiosa, es indispensable para el adecuado funcionamiento de la inspección del trabajo. Por esto es que muy a menudo se busca intensificarla a través de instituciones públicas y privadas, universidades, centros de investigación y consultores, entre otros.

La cooperación con estas organizaciones ayuda a mantener las inspecciones del trabajo mejor informadas sobre importantes asuntos de carácter laboral en diferentes campos, en particular en las nuevas áreas emergentes. Las instituciones pueden además llevar a cabo estudios de seguridad y salud ocupacional, desarrollar métodos innovadores de prevención y ayudar a los inspectores en la investigación de accidentes y enfermedades.

Las universidades también juegan un papel importante en la capacitación profesional de los inspectores del trabajo, en tanto pueden brindar formación en torno a temas relevantes, con una calificación formal. En Etiopía, por ejemplo, un nuevo curso de grado ha sido creado para entrenar a los inspectores en salud y seguridad ocupacional.

Los avances tecnológicos hacen cada vez más compleja la labor de la inspección del trabajo y representan uno de los mayores desafíos que los inspectores deben enfrentar en la actualidad. Aunque formen parte de un servicio de alto nivel de desempeño, no pueden mantenerse al corriente de todos los avances, por lo que el trabajo conjunto con institutos de investigación públicos o privados adquiere una importancia cada vez mayor.

70. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf

Convenio entre la inspección del trabajo y la Asociación Española de Salud y Seguridad Social en materia de estudio, formación, investigación y divulgación

El Convenio, publicado en julio de 2021, define las líneas de colaboración entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS) y la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS), y establecer iniciativas y actividades comunes de estudio, formación, investigación y divulgación en el campo de la salud laboral y la seguridad social, entre otros temas.

La AESSS es una entidad sin fines de lucro que tiene entre otros objetivos los siguientes (artículo 2 de sus Estatutos): a) el desarrollo de la investigación y debate nacional en las relaciones aseguratorias públicas, cuyas líneas prioritarias son las pensiones de la seguridad social, los actos de encuadramiento, la asistencia sanitaria, los planes y fondos de pensiones, las prestaciones no contributivas, la cobertura del desempleo, las prestaciones familiares, la asistencia social y servicios sociales y los riesgos profesionales y de seguridad y salud en el trabajo; b) la promoción de encuentros (seminarios, jornadas, congresos, etc.) en relación con las materias antes indicadas.⁷¹

4.9. Instituciones profesionales

La cooperación regular entre las inspecciones del trabajo e instituciones profesionales de diversas disciplinas puede reportar un gran beneficio para ambas partes. Por ejemplo, instituciones de salud, o de seguridad en la industria, cuyo objetivo es promover el trabajo en red entre sus miembros y favorecer así las mejores prácticas.

Convenio entre la inspección del trabajo y el Colegio de Registradores de España

En 2021, la autoridad central de la inspección del trabajo de **España** y la representación legal del Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles suscribieron un convenio, con una duración prevista de 4 años prorrogable por iguales períodos, a través del cual se definen las condiciones de acceso para que la inspección pueda consultar sobre la titularidad real de entidades inscriptas en los registros mercantiles.⁷²

71. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-13148

72. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9475

4.10. Organizaciones no gubernamentales (ONG)

Las alianzas entre las inspecciones del trabajo y las ONG tienen un gran potencial para ambas partes. Por un lado, el apoyo de los inspectores a estas organizaciones puede ser muy alentador y puede facilitar su trabajo. Por otro lado, el trabajo de las ONG en el terreno está en condiciones de brindar grandes oportunidades para que los inspectores lleguen a los lugares donde se estén produciendo las vulneraciones más graves.

La cooperación con las ONG es especialmente importante cuando la inspección del trabajo se ocupa de temas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, condición migratoria o pertenencia a pueblos indígenas. Las ONG que trabajan directa y localmente con estos grupos pueden estar involucradas en el seguimiento de las vulneraciones, incluidas las laborales, de modo que pueden ser socios muy útiles para los servicios de inspección del trabajo.

Alianzas entre la inspección del trabajo y ONG para la abolición del trabajo forzoso en São Paulo

En 2009, en la ciudad de São Paulo, se firmó el “Pacto contra la precarización y por el empleo decente en la cadena productiva de la confección”, el cual fue suscripto por la Superintendencia Regional de Trabajo de São Paulo (incluida la Sección de Fiscalización), el Ministerio Público del Trabajo, el Ministerio de Justicia, varios sindicatos de trabajadores, el gremio de empleadores del comercio y la cámara de comercio e industria Brasil-Corea, así como diversas ONG, tales como Repórter Brasil y el Centro de Apoyo Pastoral del Migrante, entre otras, las cuales también tienen un rol activo en el cumplimiento de este pacto. Por ejemplo, a Repórter Brasil le corresponde según el Pacto “colaborar con el proceso de monitoreo del pacto verificando el cumplimiento del acuerdo por los firmantes y rastreando las cadenas productivas del sector textil y de venta al por menor en São Paulo a fin de constatar la persistencia de problemas y la adopción de políticas socialmente responsables por las empresas”.⁷³

4.11. Medios de comunicación

Una colaboración provechosa entre las inspecciones del trabajo y los medios puede ayudar a transmitir mensajes importantes, tanto sobre los derechos laborales que deben respetarse como sobre las actuaciones de los inspectores y sus resultados. Esta colaboración puede servir para concientizar a la sociedad sobre la necesidad de promover condiciones de trabajo dignas y sobre la importancia del trabajo de la inspección y su función social.

73. Disponible en: https://sinait.org.br/arquivos/publicacoes/Publicacao_112.pdf

En los últimos años, las inspecciones del trabajo han venido haciendo uso de diversos medios de comunicación, tales como radio, televisión, prensa o redes sociales, hasta el punto de que en algunos países el uso de los medios de comunicación se ha convertido en una parte indispensable de la estrategia operativa de la inspección y, correlativamente, en una inversión a largo plazo.

Sin embargo, los inspectores deben ser cuidadosos en su trato con los medios, y evitar que éstos difundan información desvirtuada o prejuzguen las investigaciones. Por ejemplo, después de un accidente grave, los medios van a querer una historia inmediata y entrevistar al inspector a cargo sobre las posibles causas y consecuencias del accidente. En un esfuerzo por colaborar, un inspector podría brindar comentarios prematuros acerca del resultado probable de la investigación, y tras la difusión amplificada por los medios, se generaría una situación incómoda tanto para el servicio de inspección como para la empresa afectada y para las personas damnificadas.

En busca de evitar esto, algunos servicios de inspección han designado a determinado personal para que solo ellos mantengan contacto regular con los medios, de modo de asegurar un enfoque más profesional y un manejo cauteloso de la información entregada.

Equipo de portavoces en la inspección de Polonia

La Inspección Nacional del Trabajo de **Polonia** ha conformado un equipo especial de portavoces que son responsables de los contactos con los medios de comunicación. Establecidos en cada uno de los 16 distritos en los que se distribuye la inspección, estas personas representan a la institución en sus contactos con prensa, radio y televisión, y mantienen relaciones de trabajo con ellos. En particular, están a cargo de diseminar información apropiada de las actuaciones inspectoras, mantener a los medios informados sobre las actividades en curso y crear una imagen pública positiva de la inspección del trabajo.

En tanto los portavoces necesitan tener algún conocimiento sobre el trabajo que los inspectores de campo realizan, muchos de ellos son antiguos inspectores de trabajo. Pero también necesitan poseer buenas habilidades de comunicación y capacidad para trabajar bajo presión, especialmente cuando se trata de presentaciones públicas. Con este fin, participan en sesiones regulares anuales de capacitación donde amplían sus conocimientos y perfeccionan sus habilidades con los medios. Los contenidos de la capacitación incluyen legislación de prensa, preparación profesional de comunicados, talleres para mejorar habilidades de conversación en el contacto con periodistas (entrevistas, conferencias de prensa, etc.), así como técnicas y ejercicios prácticos para hablar frente a la cámara.⁷⁴

74. Disponible en: <https://www.prawawpracy.pl/>

Algunas inspecciones del trabajo están trabajando con los medios de comunicación de forma regular, por ejemplo, mediante la difusión de informaciones de interés en materia laboral proporcionadas directamente por los inspectores de trabajo.

Participación de inspectores en programas de TV con contenido laboral

En **España**, el programa de RTVE *Aquí hay trabajo*, con 15 años de emisión, difunde ofertas de empleo y entrega informaciones sobre derechos laborales. Para ello cuenta con la colaboración de instituciones públicas como el Servicio Público de Empleo Estatal (SEP) y los servicios autonómicos de empleo. Además, la inspección del trabajo colabora semanalmente en el programa resolviendo consultas sobre posibles vulneraciones de los derechos laborales y explicando el rol de los inspectores en distintas materias.⁷⁵

En 2020, la Superintendencia Nacional de Fiscalización de **Perú** suscribió un acuerdo de 2 años de duración con un canal de TV para la emisión del programa *SUNAFIL Informa*, en el que funcionarios de la institución difundieron contenidos sobre formalización laboral, normativa sociolaboral, derechos fundamentales de los trabajadores, seguridad y salud en el trabajo y otros temas de su competencia.⁷⁶

En otros países, las inspecciones se han comprometido con los medios de comunicación en relación con campañas promocionales, por ejemplo, para mejorar las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo o para erradicar el trabajo infantil. Estos esfuerzos han demostrado ser inestimables para llegar a una sección más amplia de la población activa.

Medios de comunicación en campañas de seguridad y salud en el trabajo

Con el apoyo de la OIT y como resultado de un proceso tripartito de diálogo social en el seno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT) de **Uruguay**, presidido por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, en 2018 se implementó una campaña nacional dirigida a prevenir los accidentes de trabajo entre los trabajadores jóvenes. Entre los materiales de la campaña, se diseñaron y produjeron piezas audiovisuales que fueron emitidas en TV y en redes sociales, con participación

75. Disponible en: <https://www.rtve.es/play/videos/aqui-hay-trabajo/>

76. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/304302-sunafil-lanzara-microprograma-en-region-san-martin-luego-de-suscribir-convenio-de-cooperacion-con-via-television-s-a-c>

de varias personalidades influyentes, así como piezas radiales que fueron emitidas, por ejemplo, durante las retransmisiones de los partidos del Mundial de Fútbol de Rusia. La colaboración con los medios de comunicación fue decisiva para lograr la cesión gratuita de un alto porcentaje de los tiempos de emisión.⁷⁷

A **nivel europeo**, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) lanza todos los años campañas en torno a áreas prioritarias de seguridad y salud en el trabajo, con el apoyo de los medios de comunicación. Por su parte, el Comité de Altos Responsables de la Inspección (SLIC) prepara y lanza la campaña de inspección del trabajo a nivel europeo en coordinación con la campaña de sensibilización arriba referida. Así el SLIC y la EU-OSHA coordinan sus actividades preventivas, de sensibilización, informativas y educativas, y elaboran conjuntamente los materiales de apoyo para las actividades de inspección y las directrices que establecen un marco común de inspección.⁷⁸

Por último, merece ser destacado el uso de **sitios web, redes sociales y plataformas** que permiten compartir contenido de manera rápida, eficiente y en tiempo real, especialmente con el público, en tanto así es posible establecer una comunicación mucho más amplia entre la institución y la audiencia. En algunos casos, estas plataformas sirven para que la inspección del trabajo reciba o pueda acceder a información enviada por las empresas y trabajadores, y en otros casos es la propia inspección la que utiliza estas plataformas para enviar información a empresas y trabajadores. Pero también las plataformas sirven para facilitar la relación entre la administración y los ciudadanos de manera que éstos puedan tener un canal único de comunicación a través del cual realizar distintos trámites.

Ejemplos del uso de redes sociales y plataformas por las inspecciones del trabajo

La Dirección del Trabajo de **Chile** dispone de una cuenta oficial en la red social Twitter que es utilizada para realizar difusión de la normativa laboral y de las noticias relacionadas con la institución. Las consultas que hacen allí los usuarios se pueden responder directamente o, en casos de mayor complejidad, se derivan al Centro de Atención Laboral (CAL). En ocasiones, ante denuncias presentadas a través de Twitter de casos flagrantes, son remitidos a la inspección comunal o regional correspondiente para que se realice la fiscalización necesaria. También disponen de una cuenta en Facebook.

77. OIT, *Resultados del Proyecto SafeYouth@Work*.

78. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/campaigns-and-awards/healthy-workplaces-campaigns> y <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en&intPagId=685>

En **EEUU**, el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) considera importante el uso de redes sociales como Twitter, Facebook y plataformas como Science Blog. En esta última se publican noticias, reseñas de estudios relevantes e informaciones sobre nuevos riesgos (por ejemplo, los derivados de los algoritmos), etc. Un contenido muy interesante es la presentación de casos prácticos de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en clave de investigación y misterio, lo que los hace accesibles para el gran público. Las entradas del blog están sistematizadas en más de 120 áreas temáticas.⁷⁹

En **Dinamarca**, la creación de plataformas interactivas que facilitan la relación entre la inspección del trabajo y las empresas y trabajadores tiene estatuto legal. Es la propia ley, la que regula las plataformas de registro y comunicación entre las empresas, los ciudadanos y la inspección del trabajo. En este sentido, la Autoridad Danesa del Entorno de Trabajo gestiona, por ejemplo, un sitio web con información dirigida a empresas y trabajadores extranjeros sobre sus derechos y deberes en materia laboral. El sitio incluye información sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad, impuestos e IVA y está disponible en inglés, alemán, polaco y danés. Además, algunas informaciones clave están traducidas al lituano, rumano, ruso, italiano, español y portugués.⁸⁰

5. CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE E INICIATIVAS PRIVADAS DE CUMPLIMIENTO

La idea central de la relación de las empresas con la sociedad es su obligación de cumplir con la ley. En tal sentido, la mayoría de los países cuenta con una legislación que refleja los valores y principios reconocidos internacionalmente, los cuales ofrecen un marco de referencia adecuado para lo que son las responsabilidades de una empresa. Es más, la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**, adoptada en 1998 y enmendada en 2022, deja en claro que todos los Estados miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios pertinentes, tienen el compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la organización, de “respetar, promover y hacer realidad” los derechos fundamentales en el trabajo.⁸¹

Los gobiernos tienen la responsabilidad de garantizar el estado de derecho y la aplicación de esas leyes en toda la sociedad, y la inspección del trabajo es un instrumento clave para exigir su cumplimiento en el lugar de trabajo. Sin embargo, diferentes problemas limitan la capacidad de los gobiernos para controlar el cumplimiento efectivo de las normas. En las últimas décadas, las medidas de ajuste estructural han provocado en muchos países la reducción (en tamaño, recursos y competencia) de las administraciones del trabajo, incluidos los organismos de inspección del trabajo. Al mismo tiempo, en un mundo globalizado, con sistemas de producción que trascienden las fronteras nacionales, las formas de regulación propias de un país (leyes nacionales del trabajo y sistemas nacionales de relaciones laborales) ya no son por sí solas suficientes para garantizar el respeto pleno de los derechos laborales.

Las empresas que se guían por los principios derivados de los convenios de la OIT pueden desempeñar un papel sumamente importante contribuyendo a mejorar el control de la ley en los países donde la legislación es inexistente o no se exige su cumplimiento.

Hay tres instrumentos principales que pueden guiar la conducta empresarial responsable de las empresas:

1. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Adoptada en 1977, tiene por objetivo alentar la contribución positiva de las multinacionales hacia el progreso económico y social, y minimizar o resolver las dificultades que sus diversas operaciones puedan representar para ello. La declaración proporciona directrices sobre cómo las empresas deben aplicar los principios derivados de las normas internacionales del trabajo

79. Disponible en: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/>

80. Disponible en: <https://workplacedenmark.dk/>

81. Desde junio de 2022, el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo incluye: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

relativas al empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales.

La declaración fue actualizada en 2000, 2006 y más recientemente en 2017. Incluye ahora nuevas formas de trabajo y resultados de las políticas y hace referencia explícita a estándares de desarrollo global como los Principios Rectores de la ONU y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

2. Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Adoptadas en 1976, establecen recomendaciones dirigidas a las empresas multinacionales y principios y estándares voluntarios para una conducta empresarial. Las Directrices tienen como objetivo:

- garantizar que las actividades de las empresas multinacionales estén en armonía con las políticas públicas;
- fortalecer la base para la confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que operan;
- contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera; y
- potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

Fueron actualizadas en 2000 y 2011 para incluir un capítulo sobre derechos humanos, en línea con Principios Rectores de la ONU.

Las Directrices de la OCDE son parte de un instrumento más amplio: la *Declaración de la OCDE sobre inversión internacional y empresas multinacionales*, que promueve un enfoque integral, interrelacionado y equilibrado para el tratamiento de la inversión extranjera directa por parte de los gobiernos y para las actividades de las empresas en los países adherentes.

3. Los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. Adoptados en 2011, se centran en hacer frente -y eventualmente evitar- las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Se basan en tres pilares:

- El deber del Estado de proteger contra los abusos sobre los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas.
- La responsabilidad independiente de las empresas de respetar los derechos humanos.
- La necesidad de que los afectados por las actividades empresariales puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

En este marco, los últimos decenios han sido testigos de la aparición de una serie de **iniciativas privadas de cumplimiento** de la legislación con fines diversos, como el de evaluar y, en algunos casos, certificar la conformidad con la legislación laboral del país o con las normas internacionales del trabajo. Se trata de mecanismos voluntarios para controlar tanto la aplicación de las normas vigentes del ámbito público (leyes o reglamentos) como la aplicación de normas de carácter privado (códigos de conducta, sistemas de certificación, etc.). Estas iniciativas pueden ser de muy diversos tipos: autoevaluación o sistemas de gestión; auditorías, tanto internas como externas; certificación y etiquetado; informes públicos; y otros enfoques (OIT, 2013).

Como resultado de una reunión tripartita de expertos en la OIT celebrada en 2013, se reconoció ampliamente que “no basta con adoptar un enfoque basado exclusivamente en las sanciones para asegurar el cumplimiento de la normativa laboral, incluso en relación con las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación”. Se analizaron las repercusiones de las iniciativas privadas en la seguridad y salud en el trabajo y en las condiciones de trabajo según los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y se concluyó que “las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación no sustituyen a la inspección del trabajo ni pueden ser la solución a la falta de recursos para las inspecciones del trabajo” y que “solo pueden desempeñar una función complementaria asistiendo a las empresas a cumplir con sus obligaciones jurídicas”.

En esta misma línea se han pronunciado las **Directrices sobre los principios generales de la inspección de trabajo**:

“2.2.11. Las formas voluntarias de autorregulación, como las auditorías, los mecanismos de control y otras iniciativas de cumplimiento, pueden ser un complemento para mejorar el cumplimiento de la legislación. Sin embargo, dichas iniciativas no reemplazan a la inspección pública del trabajo y no eximen a los Estados miembros de adoptar las medidas necesarias a este respecto, ni pueden constituir una excusa para reemplazar o reducir la capacidad y la frecuencia de las visitas de la inspección del trabajo”.

Es decir, las Directrices enfatizan la idea de complementariedad de estas iniciativas privadas de cumplimiento, y subrayan que en ningún caso pueden ser una alternativa a los mecanismos institucionales de promoción del cumplimiento de la legislación laboral, principalmente a través de la función pública de la inspección del trabajo.

5.1. Sistemas de auditoría social, seguimiento y certificación

Los sistemas de auditoría, seguimiento y certificación consisten en la evaluación de la actitud de cumplimiento de las normas sociales en las empresas. Estas iniciativas incluyen programas de seguimiento hechos por la propia empresa, servicios de auditoría empresarial global, iniciativas basadas en el sector industrial, programas de algunas ONG, y sistemas de acreditación y certificación.

Las **auditorías** pueden ser realizadas por los propios compradores, o las pueden realizar diferentes tipos de organizaciones subcontratadas, algunas comerciales, otras sin fines de lucro, e incluso pertenecientes al mundo académico o sindical. Estas organizaciones desarrollan sus actividades principalmente en las industrias textil, de la confección, agrícola y del calzado, aunque también existen algunas iniciativas similares en el sector forestal y recientemente en las industrias del turismo y la pesca.

En los últimos años, empresas multinacionales han llevado a cabo programas de cumplimiento social, mientras que algunas ONG se dedican a velar por mejores condiciones de trabajo en establecimientos alrededor del mundo.

El proceso de certificación WRAP

Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) es un programa de certificación privado enfocado en los sectores de prendas de vestir, calzado y productos de la costura.

El proceso de certificación WRAP consiste en los siguientes pasos:

- 1. Aplicación.** El fabricante se pone en contacto con el sistema WRAP para solicitar una auditoría y envía el formulario de solicitud para iniciar el proceso.
- 2. Autoevaluación.** La instalación tiene que adoptar estándares del espacio de trabajo aceptados internacionalmente, leyes locales y regulaciones de dicho espacio siguiendo los procedimientos descritos en la guía WRAP y dar evidencia de que se han implementado durante al menos 45 días (no menos de 90 días para nuevas solicitudes).
- 3. Supervisión.** La instalación selecciona y se pone en contacto con un auditor acreditado WRAP para recibir una auditoría. Tanto el informe como las recomendaciones se envían a la instalación y al sistema WRAP.
- 4. Evaluación.** El personal de WRAP puede notificar a la instalación que necesita corregir ciertos procedimientos y hacer que el supervisor lleve a cabo una inspección adicional para, posteriormente, enviar un informe. Igualmente puede recomendar al consejo de certificación que la fábrica reciba la certificación.
- 5. Certificación.** El consejo de certificación estudia la recomendación del personal, incluyendo el informe del inspector, y vota si otorga o no la certificación.⁸²

La **auditoría social**, entendida como una forma de evaluación y revisión sistemática de la actividad y situación de una empresa en torno al cumplimiento de reglas o criterios éticos y sociales, ha ido ganando terreno a la par que la preocupación por la salud y la responsabilidad social -en especial, desde el estallido de la pandemia de Covid-19.

El **seguimiento**, por su parte, implica vigilancia continua y regular de una instalación por parte de una o más personas. La característica más importante del seguimiento es el requisito de participación y presencia continuas en la instalación. A diferencia de la auditoría, los sistemas de seguimiento ofrecen una visión profunda y a largo plazo del lugar de trabajo. El seguimiento requiere la presencia continua de los monitores.

La **certificación** ocurre en la etapa final de un proceso de seguimiento o auditoría social, cuando las empresas informan sobre cómo se han desempeñado en el cumplimiento de las aspiraciones de su código de conducta o el código de conducta de su comprador. En el caso de un comprador,

82. Disponible en: <https://wrapcompliance.org/es/>

esto también puede implicar una verificación externa por parte de una organización, como la *Fair Labour Association* (FLA). En el caso de un proveedor, esta última etapa final puede dar lugar a su certificación o acreditación de conformidad con una norma, por ejemplo SA8000.⁸³

Los sistemas de auditoría social y certificación han aparecido por una variedad de razones, entre ellas:

- Presión por parte de activistas y consumidores preocupados por las condiciones de trabajo y por el grado de cumplimiento de las normas laborales en las cadenas globales de suministro, que exigen productos del llamado *comercio justo* elaborados bajo condiciones adecuadas.
- Reducción de la responsabilidad de la marca, como parte de las estrategias de gestión de riesgo empresarial.
- Pedido de las fábricas proveedoras que desean obtener una ventaja competitiva sobre sus pares.
- Debilidad de los sistemas de inspección estatal existentes.

Los sistemas de auditoría y certificación se han desarrollado, al menos en parte, como respuesta a las debilidades de los sistemas normativos nacionales. Pero su existencia misma entonces plantea una serie de preguntas importantes respecto de cómo se realiza el seguimiento en los establecimientos y a quién le corresponde hacerlo. Estas preguntas naturalmente están dirigidas a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, ya que los tres participan en las iniciativas de inspección del trabajo en distinta medida.

Estos sistemas tienen de todos modos la posibilidad de contribuir al trabajo decente porque pueden captar la voluntad de múltiples actores de la cadena de suministro, ofrecer incentivos y acceso al mercado y facilitar la transferencia de tecnología y conocimientos, que en última instancia podrían contribuir a la mejora social y económica. Y si se da en ellos la participación de los trabajadores en el seguimiento cotidiano de las condiciones de trabajo, podríamos tener como resultado mejoras sostenibles en el cumplimiento de las normas laborales.

En este marco, hay algunos ejemplos importantes de cooperación e iniciativas que implican la colaboración concreta con las autoridades públicas, como el programa *Better Work* de la OIT.⁸⁴ Las organizaciones de actores múltiples como *Fair Labour Association* (FLA) y *Social Accountability International* (SAI) también fomentan la cooperación mediante la inclusión de inspectores del trabajo en sus programas de formación.

Se ha criticado a los sistemas privados de evaluación del trabajo por no ofrecer una garantía de independencia. Y de hecho no existen normas que rijan estos servicios, ni tampoco hay un marco de competencia profesional.

83. La Norma Internacional SA8000 es uno de los principales estándares de certificación social para fábricas y organizaciones en todo el mundo. Es un marco general que ayuda a las organizaciones certificadas a demostrar su dedicación al trato justo de los trabajadores en todos los sectores y en cualquier país. La Norma mide el desempeño social en ocho aspectos importantes para la responsabilidad social en los lugares de trabajo. Es una norma auditable por un sistema de verificación por terceras partes, que establece los requisitos voluntarios a ser cumplidos por los empleadores en el lugar de trabajo, incluyendo los derechos de los trabajadores, las condiciones en el centro de trabajo y los sistemas de gestión. Los elementos normativos de esta norma se basan en la legislación nacional, en los instrumentos internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT.

84. Disponible en: <https://betterwork.org/?lang=es>

Además, puesto que los nombres de los proveedores y los informes de la auditoría suelen ser confidenciales, el público tampoco tiene forma de verificar de modo independiente las conclusiones de los informes sobre la responsabilidad social empresarial (RSE).

Otro problema es la relación entre la normativa nacional y la inspección pública. La mayoría de los estándares para auditoría o certificación requieren que las empresas cumplan con la legislación nacional. Los protocolos de auditoría y las directrices que respaldan estos estándares tienden a evaluar la conformidad con los requisitos de la normativa nacional. Sin embargo, algunas veces se encuentran divergencias entre lo que el estándar de referencia y la legislación nacional exigen, especialmente en lo concerniente a las horas extraordinarias y las remuneraciones.

En lo que respecta a la relación entre los sistemas privados de evaluación del trabajo y la inspección pública, el artículo 5, inciso a) del Convenio núm. 81 sobre la inspección del trabajo exhorta a la autoridad competente a fomentar la cooperación efectiva de los servicios de inspección con instituciones privadas que ejerzan actividades similares. Sin embargo, en la mayoría de los casos, estas iniciativas privadas o bien funcionan de modo independiente o parecerían estar llenando un vacío en la normativa. Más aun, en el peor de los casos, dan la impresión de estar privatizando la inspección pública del trabajo.

Por otra parte, también se ha cuestionado a estos sistemas privados por lo limitado de su campo de acción, en tanto no llegan hasta los subcontratistas y los trabajadores más vulnerables como son los ocasionales y los que trabajan desde sus casas. Además, otro de los problemas es el alto costo del servicio y el hecho de que estos sistemas parecen estar expuestos a las mismas debilidades de los servicios públicos.

INICIATIVAS DE CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO	
PROS	CONTRAS
• Contribuyen al trabajo decente. • Facilitan la transferencia de tecnología y conocimientos. • Permiten la participación de los trabajadores en el seguimiento. • Ofrecen formas concretas de colaboración con las autoridades públicas.	• No ofrecen una garantía de independencia. • Alto costo del servicio. • Limitado campo de acción para llegar a los subcontratistas y a los trabajadores más vulnerables. • Tendencia a privatizar la inspección pública del trabajo.

Desde la perspectiva general de las políticas, existe el riesgo de que la esfera del Derecho privado se esté extendiendo en detrimento del Derecho público, no solo en cuanto a la elección de instrumentos, sino también en la elección de quién ejerce el control, de modo que se ve debilitada la facultad reguladora de las autoridades públicas. Las consecuencias concretas pueden ser:

- debilitamiento de la facultad de legislar y de los derechos contractuales, al ser reemplazados por instrumentos no vinculantes sin ningún valor jurídico;

- debilitamiento del papel regulador y arbitral de las autoridades públicas nacionales e internacionales, al ser reemplazadas por reglamentos voluntarios y unilaterales impuestos por las empresas;
- limitación de las autoridades públicas nacionales e internacionales en su papel de supervisores de la aplicación de los sistemas normativos, en tanto son reemplazadas por entidades privadas;
- ampliación de la esfera del Derecho privado en detrimento del Derecho público: instrumentos privados (códigos de conducta, etiquetas, *charters*) controlados por entidades privadas de acuerdo a sus propios reglamentos, en lugar de sistemas públicos de inspección del trabajo.

Sin lugar a dudas, estos riesgos se podrían evitar con un **sistema de inspección del trabajo claro, moderno, sólido y eficaz**, que incluya la **cooperación efectiva** con iniciativas privadas para lograr una mejor gobernabilidad. Como ya se ha mencionado, el Convenio núm. 81 establece el marco para esta complementariedad: “La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares.”

El desafío consiste en asegurar la elaboración de normas para los auditores sociales y los sistemas de certificación privada que sean compatibles con las buenas prácticas de los servicios públicos de inspección del trabajo, que fomenten una cultura de cumplimiento de la ley y que sean coherentes con el rol de las relaciones laborales.

6. RESUMEN

Las normas internacionales en materia de administración e inspección del trabajo exigen la cooperación entre los órganos de la administración e inspección y una amplia gama de sectores interesados e involucrados: en primer lugar, los interlocutores sociales, es decir, las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Por otra parte, cuando las competencias de inspección se encuentran dispersas entre diferentes servicios de inspección, ya sea por la primacía de un enfoque territorial o de uno sectorial, es vital que esos diferentes servicios trabajen de forma conjunta, o al menos, articulada. La cooperación con otras autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, como la policía, la inspección tributaria o las autoridades migratorias, entre otras, también es esencial en muchos contextos. Por último, las alianzas con otros actores no gubernamentales, como universidades, ONG o medios de comunicación pueden aportar muchos beneficios para todas las partes.

La cooperación puede darse a diferentes niveles: a nivel nacional, atañe a la definición del marco legal y político de la inspección del trabajo; a nivel sectorial, atañe a la provisión de orientación para la inspección del trabajo en determinados sectores; a nivel subnacional, refiere a modelos

descentralizados; a nivel sectorial, refiere a la promoción del cumplimiento de la legislación específica para ciertos sectores de actividad; a nivel de empresa, atañe a los mecanismos que permiten la participación de, y consulta con, los trabajadores; y, por último, a nivel internacional, está vinculada con la promoción de intercambios de información y buenas prácticas en materia de inspección del trabajo.

En la última década, varias de las funciones tradicionalmente desempeñadas por las inspecciones del trabajo han sido realizadas por diversas formas de iniciativa privada, como los sistemas voluntarios de autorregulación y auditoría, que se han encargado de monitorear y certificar las normas laborales. Aunque la colaboración público-privada puede ser un medio útil para promover los derechos de los trabajadores, no puede olvidarse que debe considerarse un complemento y no una alternativa a los mecanismos institucionales de aplicación de la legislación laboral, ante todo y principalmente, la inspección del trabajo.

7. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS

- Bueno, C., Álvarez, P. 2022. *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina*. OIT Cono Sur, Informes Técnicos, 24-2022. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms_836584.pdf [Consultado: 4-oct-2022].
- Cassale, G. y Fassini, M. 2013. *Nuevos desafíos para la administración e inspección del trabajo en el contexto de la reciente crisis económica*. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-nuevos-desafios-administracion-e-inspeccion-S187046701371978X> [Consultado: 4-oct-2022].
- Dono, L. y Bueno, C. 2019. *Diálogo social tripartito en Uruguay. Avances y desafíos del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Disponible en: <https://www.ineed.edu.uy/images/EncuestaSaludOcupacional/wcms-Dialogo-Tripartito.pdf>
- Edwards, T., Marginson P., Edwards P., Ferner A., Tregaskis O. 2007. *Corporate social responsibility in multinational companies: Management initiatives or negotiated agreements?* Documento de discusión. International Institute for Labour Studies (IIL). Disponible en: https://www.cbs.dk/files/cbs.dk/corporate_social_responsibility_in_multinational_companies_-_management_initiatives_or_negotiated_agreements.pdf [Consultado: 10-oct-2022].
- European Federation of Public Service Unions (EPSU). 2012. *A mapping report on Labour Inspection Services in 15 European countries*. A SYNDEX report for the European Federation of Public Service Unions (EPSU). Disponible en: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU_Final_report_on_Labour_Inspection_Services.pdf [Consultado: 4-oct-2022].

- Hopkins, M., 2004. *Corporate Social Responsibility: an issues paper*. Departamento de Integración de Políticas, Comisión sobre la dimensión social de la globalización. Documento de trabajo núm. 27. Disponible en: http://oit.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079130.pdf [Consultado: 10-oct-2022].
- Hunter y Urminsky. "Social Auditing, freedom of association and the right to collective bargaining. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00098.pdf> [Consultado: 10-oct-2022].
- Mendizábal Bermúdez, G. 2019. *Estudio de derecho comparado de la inspección de trabajo en Latinoamérica*. Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/13147/14622> [Consultado: 10-oct-2022].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2006. "Estudio general relativo a los convenios sobre la inspección del trabajo". Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, 2006. Informe III (Parte 1B), Ginebra. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/guide.pdf> [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2008. "Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa". Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2011. "Informe V: Administración del trabajo e inspección del trabajo". Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_153936.pdf [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2013a. "La inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación: situación y tendencias". Informe para la Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación (Ginebra 10-12 de diciembre de 2013). Disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_289_span.pdf [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2013b. "Informe final: Reunión de expertos: La inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas". Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/484760.pdf> [Consultado: 10-oct-2022].
- ___. 2016a. "Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects". Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2016b. "El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro". Informes de la Comisión sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia, 105ª reunión, CIT, Ginebra. Disponible en: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/committees/supply-chains/lang--es/index.htm> [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2017a. *Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados*. OIT Cono Sur. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_614905.pdf [Consultado: 4-oct-2022].

- ___. 2017b. *Guía de actuación de la Inspección de Trabajo en la economía informal. Un método participativo*. Ginebra: Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH). Departamento de Gobernanza. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_626575.pdf [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2017c. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf [Consultado: 10-oct-2022].
- ___. 2017d. *La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores? Guía sobre la Declaración EMN 2017*. Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_627354.pdf [Consultado: 10-oct-2022].
- ___. 2019a. *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf [Consultado: 10-oct-2022].
- ___. 2019b. *Resultados del Proyecto SafeYouth@Work*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_723961.pdf [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2019c. *Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor*. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Informe_ComisionFuturoTrabajo.pdf [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2020a. *A inspeção do trabalho na nova configuração ministerial*. Disponible en: <https://sinait.org.br/docs/livro-inspecao-do-trabalho-nova-configuracao-ministerial.pdf> [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2020b. *El diálogo social sobre la seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la pandemia de la COVID-19. Garantizar un retorno seguro al trabajo - Ejemplos prácticos*. Departamento de Gobernanza y Tripartismo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/briefingnote/wcms_762574.pdf [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2021. *Construir una cultura de cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo a través de la cooperación para el desarrollo*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_807518.pdf [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2022a. *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_844155.pdf [Consultado: 4-oct-2022].
- ___. 2022b. *Una herramienta de autoevaluación para las empresas con respecto a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)*. Disponible en: https://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/WCMS_837282/lang--es/index.htm [Consultado: 4-oct-2022].

- Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT). 2021. *Trabalho escravo na indústria da moda em São Paulo*. Disponible en: https://sinait.org.br/arquivos/publicacoes/Publicacao_112.pdf [Consultado: 4-oct-2022].
- Vogel, L. 2008. "Inspection still a weak link in most national preventive strategies", ETUI-REHS. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/263845329_Inspection_still_a_weak_link_in_most_national_preventive_strategies [Consultado: 4-oct-2022].
- United Nations Global Compact and the Office of the High Commissioner for Human Rights. 2006. *Business Leaders Initiative on Human Rights. A Guide for integrating human rights into business management*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf> [Consultado: 4-oct-2022].



EJERCICIO 1

TÍTULO	Ventajas de la cooperación entre la inspección del trabajo y los interlocutores sociales
OBJETIVO	• Comprender la importancia de la cooperación y las alianzas para asegurar que el sistema de inspección del trabajo sea eficiente y maximice su impacto.
TAREAS	• Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. Cada grupo deberá: • Analizar las principales ventajas de asociar a los representantes de los trabajadores y de los empleadores a las funciones de inspección del trabajo. • Presentar ejemplos concretos de las ventajas mencionadas, extraídos de la experiencia de los miembros del grupo. • Preparar una lista de las principales ventajas en un rotafolio y elegir a un relator del grupo para presentar las conclusiones en la reunión plenaria.
TIEMPO	• Los grupos tendrán 30 minutos para sus deliberaciones. • Vencido el plazo, cada portavoz tendrá 5 minutos para presentar las conclusiones de su grupo.



EJERCICIO 2

TÍTULO	Los vínculos ausentes de la cooperación
OBJETIVO	• Reconocer la importancia de la colaboración con otras entidades del gobierno y los servicios de inspección al nivel nacional e internacional.
TAREAS	• Los participantes se dividirán en varios grupos de trabajo. Cada grupo deberá: • Elegir a un portavoz para que presente sus puntos de vista. • Identificar en un rotafolio los principales organismos que participan en las funciones de inspección del trabajo en su país. • A continuación, con un marcador rojo indicar entre qué organismos existen mecanismos de cooperación y colaboración. • Sobre la base del gráfico resultante, los participantes deberán discutir los vínculos ausentes y sus razones.
TIEMPO	• Los grupos tendrán 30 minutos para sus deliberaciones. • Vencido el plazo, cada portavoz tendrá 5 minutos para presentar las conclusiones de su grupo.



EJERCICIO 3

TÍTULO	Cooperación con diversos actores
OBJETIVO	• Determinar qué interlocutores son importantes para el sistema de inspección del trabajo.
TAREAS	• Los participantes se dividirán en varios grupos de trabajo. Si es posible, hacerlo por países; si no, trabajar de modo individual. • El grupo deberá completar el formulario “Potenciales socios” marcando con una X el cuadrado correspondiente para indicar, por cada entidad mencionada, si su organismo de inspección del trabajo coopera muy firmemente (F) con ella, si la colaboración es débil o <i>ad hoc</i> (D) o si no coopera en absoluto (-). • El facilitador recogerá los cuestionarios, los procesará y posteriormente comunicará los resultados en una reunión plenaria donde se comentarán. • Cada grupo deberá elegir a un portavoz para que presente las conclusiones del trabajo de su grupo.
TIEMPO	• Los grupos tendrán 30 minutos para sus deliberaciones. • Vencido el plazo, cada portavoz tendrá 5 minutos para presentar las conclusiones de su grupo.
RECURSOS	• Formulario “Potenciales socios”



EJERCICIO 3 / FORMULARIO “POTENCIALES SOCIOS”

	F	D	-
Trabajadores a nivel nacional			
Trabajadores a nivel sectorial			
Trabajadores a nivel empresarial			
Empleadores a nivel nacional			
Empleadores a nivel sectorial			
Empleadores a nivel empresarial			
Otros organismos de inspección del trabajo sectoriales			
Organismos de inspección de SST			
Órganos de seguridad social			
Organismos de inspección a nivel subnacional (regional, provincial o local)			
Servicios de empleo			
Órganos de conciliación y mediación			
Poder judicial			
Fuerzas del orden			
Fiscalía			
Organismos nacionales de derechos humanos			
Autoridades de inmigración			
Universidades			
Institutos de investigación			
ONG			
Audidores o certificadores privados			
Medios de comunicación			
Otros (especificar) ...			
Otros (especificar)....			



EJERCICIO 4

TÍTULO	Cooperación con diversos actores
OBJETIVO	• Reflexionar sobre el rol de los servicios privados de evaluación y su relación con la inspección del trabajo.
TAREAS	• Individualmente, lea las afirmaciones de la siguiente tabla, reflexione sobre ellas y decida si está o no de acuerdo con cada una de ellas, explicando sus motivos. Marque su respuesta con una "X". • El facilitador le preguntará su opinión en una sesión plenaria y la comparará con los puntos de vista de los otros participantes. • Seguidamente se llevará a cabo un debate general.
TIEMPO	• Cada participante tendrá 15 minutos para sus reflexiones.
RECURSOS	• Formulario "Afirmaciones para la reflexión"



EJERCICIO 4 / FORMULARIO “AFIRMACIONES PARA LA REFLEXIÓN”

	DE ACUERDO	EN DESACUERDO
1. Las empresas forman parte integral de la sociedad, producen los bienes, servicios y empleo que la gente necesita, y de ese modo contribuyen a la prosperidad económica y una mejor calidad de vida. La responsabilidad social de las empresas es el medio por el que las empresas afirman sus principios y valores para sí mismos y para las organizaciones externas.		
2. Se debe alentar el cumplimiento voluntario y la autorregulación por las empresas como alternativa a la regulación por el Estado. Las reglas fijas creadas centralmente por los gobiernos y respaldadas por sanciones inflexibles son ineficaces, costosas y contraproducentes para el desarrollo económico y el crecimiento de las empresas.		
3. Los servicios de inspección del trabajo deben colaborar con los servicios privados de auditoría y certificación y promover conjuntamente una cultura de cumplimiento de la ley.		
4. En los países en transición, las medidas de ajuste estructural han reducido drásticamente los servicios de inspección del trabajo, y en los países industrializados, la desregulación y el avance de la flexibilidad en el empleo han reducido la capacidad de los sistemas de administración e inspección del trabajo.		
5. La intención de iniciativas privadas como la RSE es debilitar o hasta abolir los derechos legislativos y contractuales y reemplazarlos con instrumentos no obligatorios que no tienen ningún valor jurídico.		