



Organización
Internacional
del Trabajo

► Estudio sobre las carreras profesionales de los inspectores de trabajo

Arsenio Fernández Rodríguez

Estudio sobre las carreras profesionales de los inspectores de trabajo

Arsenio Fernández Rodríguez

LABADMIN/OSH, Departamento de Gobernanza y Tripartismo

Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra

Copyright © Organización Internacional del Trabajo

Publicado por primera vez 2020

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 Publicaciones de la OIT (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.

Estudio sobre las carreras profesionales de los inspectores de trabajo. Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra, 2020

ISBN: 9789220313800 (web PDF)

Disponible en inglés: *A Study on Labour Inspectors' Careers*, ISBN 9789220313763 (web PDF)

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 firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden encontrarse en www.ilo.org/publns.

Índice

Índice	3
Resumen	4
Abreviaturas	6
Introducción	7
Capítulo 1 - Facultades, limitaciones y estatuto del inspector de trabajo	12
Capítulo 2 - Amenazas y desafíos que afrontan los inspectores de trabajo	20
Capítulo 3 - Selección de los inspectores de trabajo	33
Capítulo 4 - Formación de los inspectores de trabajo	43
Capítulo 5 - Otros factores que inciden en la retención en el empleo de los inspectores de trabajo y en el modo en que desempeñan	53
Anexo I	65
Anexo II	98

Resumen

El presente estudio está dirigido a los gestores de los sistemas de inspección de trabajo que desean formular una política de recursos humanos para los inspectores de trabajo o mejorar la que tienen. Proporciona una base para la formulación de políticas específicas dirigidas a los inspectores de trabajo; una visión general de los enfoques actuales de los recursos humanos para los inspectores de trabajo, y una serie de buenas prácticas de selección, formación, remuneración, promoción, movilidad y conciliación entre la vida laboral y la vida personal.

Cuando se formulan políticas coherentes con el estatuto de los inspectores de trabajo y susceptibles de atraer a un número mayor de inspectores altamente cualificados y con un elevado nivel de desempeño, deben tomarse en consideración tanto el estatuto y las funciones de los inspectores, como las amenazas que probablemente sufran en el ejercicio de su cargo, que pueden provocar deficiencias en el desempeño de sus funciones. La información sobre el estatuto y las funciones de los inspectores de trabajo que se proporciona en este estudio proceden de los convenios y las recomendaciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como de informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). En relación con las amenazas que pueden sufrir, las fuentes son comentarios de la CEACR y una serie de informes y estudios sobre países específicos.

Con objeto de proporcionar una visión general de las políticas de recursos humanos existentes para los inspectores de trabajo, se ha llevado a cabo un examen documental basado en los perfiles nacionales de inspección de trabajo de la OIT, las páginas web de algunos servicios nacionales de inspección de trabajo, y diversos informes y estudios.

En la selección de buenas prácticas para este estudio, el criterio ha sido el grado en el que parecen mejorar la calidad del trabajo, la retención en el empleo y la productividad de los inspectores de trabajo en activo. Estudios consultados sobre los efectos de determinadas buenas prácticas en el trabajo y la motivación de los inspectores de trabajo, así como bibliografía general sobre recursos humanos, han ayudado a identificarlas.

La información, las aclaraciones y los comentarios sobre el estatuto y las funciones de los inspectores de trabajo que contiene el presente estudio son lo suficientemente completos para colmar cualquier laguna en este ámbito. No obstante, la escasez de estudios analíticos de los servicios de inspección de trabajo dificulta la extracción de conclusiones sólidas sobre el impacto de prácticas y tendencias determinadas de recursos humanos en la labor de los inspectores de trabajo. Aunque estudios futuros contribuyan a calibrar la eficacia de las “buenas” prácticas que se describen en este estudio, cabe tener presente que deben ajustarse a la política general de la función pública y a su marco, que pueden variar de un país a otro. Por consiguiente, en relación con las buenas prácticas de recursos humanos, el presente estudio debe considerarse más como una fuente de inspiración que como una guía de buenas prácticas.

Abreviaturas

AIIT	Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo
CARIT	Comité de Altos Responsables de la Inspección del Trabajo de la Unión Europea
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
DIFE	Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos de Bangladesh
DWEA	Autoridad Danesa del Medio Ambiente de Trabajo
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIT	Organización/Oficina Internacional del Trabajo, según el contexto
PIB	producto interior bruto
SST	seguridad y salud en el trabajo
TIC	tecnologías de la información y las comunicaciones
UE	Unión Europea
ZFI	zonas francas industriales

Introducción

Huelga decir que la gestión de la fuerza de trabajo es clave para mejorar al máximo los niveles de actuación y la competencia del personal de cualquier organización. En el caso de los servicios de inspección de trabajo ello resulta especialmente pertinente, habida cuenta de su complejo sistema administrativo.

El sistema de inspección de trabajo precisa de una gestión moderna y sólida de los recursos humanos por una serie de razones:

- Un servicio nacional de inspección de trabajo emplea a muchos inspectores de trabajo. Una política coherente de recursos humanos ayuda a armonizar sus niveles de desempeño, favoreciendo una actividad de inspección más homogénea entre todos los inspectores.
- Un servicio de inspección de trabajo debe atender muchas necesidades con recursos limitados. Sin embargo, aunque cuenten con abundantes fondos, de poco sirven si no se gestionan adecuadamente. Por consiguiente, la política de recursos humanos debe intentar optimizar la actividad del agente clave en el servicio público de inspección de trabajo: el inspector.
- La inspección de trabajo es un servicio de ámbito nacional que afecta a miles de empresas y a millones de trabajadores; una política uniforme de recursos humanos reduce las disparidades en el desempeño de los inspectores de trabajo en el país y corrige cualquier otro desequilibrio geográfico que pueda existir.
- La actividad de inspección es un servicio público permanente que precisa de una política de recursos humanos a largo plazo.

Hace mucho tiempo que la OIT es consciente de las características particulares del servicio de inspección de trabajo, así como de la necesidad de contar con inspectores de trabajo con un estatuto y unas condiciones de servicio que estén a la altura de la importancia social de su cometido y que protejan su imparcialidad, autoridad personal e independencia.

Ya en 1923, la Recomendación sobre la inspección del trabajo, (núm. 20)¹ establecía lo siguiente:

El personal de la inspección debería estar dotado de un estatuto orgánico que lo independice de los cambios de gobierno. Para sustraerlos de toda influencia exterior, los inspectores deberían poseer una situación y recibir una remuneración satisfactorias y no deberían tener interés alguno en los establecimientos sujetos a su inspección.

El artículo 6 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)² establece que:

El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Objetivo de este estudio

Con el presente estudio, la Oficina pretende dar respuesta al número creciente de consultas sobre políticas de recursos humanos para los servicios de inspección de trabajo. Nuestro objetivo es proporcionar una fuente de información e inspiración para los países que quieren optimizar su servicio de inspección de trabajo a través de la mejora de la política de recursos humanos.

Es importante que, desde un principio, quede claro que no pretende ser un compendio de todas las políticas de recursos humanos existentes, ni una descripción detallada de las políticas de algunos servicios nacionales de inspección de trabajo. En uno u otro caso hubiese sido necesaria una cantidad ingente de información relativa a los países de referencia (su marco jurídico y

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20)*, adoptada en la 5.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), 1923. Estatus: Instrumento en situación provisoria; disponible en

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R020

² OIT: *Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)*, adoptado en la 30.ª reunión de la CIT (Ginebra, 1947). Estatus: instrumento actualizado (Convenio de gobernanza (prioritario), disponible en

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081

tradiciones y legislación de la función pública, entre otras) a fin de resultar de utilidad para los países que desean mejorar sus políticas de recursos humanos para los inspectores de trabajo. Y lo que es más, un documento de esas características no conseguiría proporcionar una visión general de los enfoques y las prácticas actuales en materia de recursos humanos, o contener una selección de prácticas efectivas, y consideramos que se trata del tipo de contenido que reviste interés para los directores de recursos humanos y que puede instarlos a buscar más información.

Por consiguiente hemos optado por examinar una amplia serie de políticas de recursos humanos relativas a los inspectores de trabajo de un grupo de 35 países en seis regiones, y hemos estructurado el estudio en cinco ámbitos: selección, formación, promoción, remuneración y movilidad. En cada uno de los ámbitos hemos identificado buenas prácticas.

En este contexto, por "buenas prácticas" nos referimos a prácticas de recursos humanos que probablemente ayuden a los servicios de inspección de trabajo a atraer y a contratar a las personas más idóneas para ser inspectores; retenerlas en el empleo, y mantener altos sus niveles de productividad mientras permanecen en servicio.

No se trata de que los servicios nacionales de inspección de trabajo reproduzcan las buenas prácticas que hemos identificado, ya que la política de recursos humanos debe ajustarse a la política más amplia de la función pública, al marco jurídico, a las prácticas administrativas y a la cultura del país.

Método

Las políticas de recursos humanos que pueden aumentar el número de inspectores de trabajo que obtienen buenos resultados difieren en cierta medida de un país a otro. Ello puede obedecer a dos razones principales, en primer lugar existen grandes diferencias en los niveles de desarrollo económico, las atribuciones de los servicios de inspección de trabajo y el marco jurídico de la función pública de un país a otro; en segundo lugar, las funciones que deben desempeñar los inspectores de trabajo generalistas y las competencias y conocimientos que deben poseer no son las mismas que las de los inspectores

de trabajo especialistas. No obstante, hay una serie de facultades básicas comunes, con las que todos los inspectores de trabajo deberían estar familiarizados.

Estas facultades, junto a los recursos humanos, organizativos y materiales necesarios para asegurar que los inspectores de trabajo pueden ejercerlas plenamente y con eficacia, se encuentran en los siguientes instrumentos: Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)³; Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)⁴; Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)⁵; Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947⁶, así como en los informes de la CEACR⁷. Teniendo en cuenta este marco normativo común, se han identificado las buenas políticas de recursos humanos. Ahora bien, en ocasiones los datos y las conclusiones obtenidos de los estudios y los documentos sobre políticas de recursos humanos también se han utilizado para ayudar a distinguir entre buenas prácticas y prácticas que no lo son.

Una vez aclarados los criterios utilizados para identificar las buenas prácticas, dedicamos unas líneas al grupo de políticas de recursos humanos de las que hemos seleccionado las prácticas.

Como hemos mencionado antes, uno de los objetivos del presente estudio es servir de fuente de información sobre políticas de recursos humanos para los

³ OIT: *Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)*, adoptado en la 53.ª reunión de la CIT, 1969, disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C129

⁴ OIT: *Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)*, adoptada en la 30.ª reunión de la CIT, 1947. Estatus: Instrumento actualizado, disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R081

⁵ OIT: *Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1969 (núm. 133)*, adoptada en la 53.ª reunión de la CIT, 1969. Estatus: Instrumento actualizado, disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R133

⁶ *Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947*, adoptado en la 82.ª reunión de la CIT (entrada en vigor: 9 de junio de 1998). Estatus: Instrumento actualizado, disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P081

⁷ OIT: *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)*, Informes de la Comisión de Expertos desde 1932 - Enlaces a documentos en PDF disponibles en: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

inspectores de trabajo. Dicho esto, para ayudar en la identificación, en esta ocasión también se han utilizado datos y conclusiones de estudios y documentos que abordan la cuestión de las políticas de recursos humanos. Un examen documental, que incluyó el examen de toda la información disponible para el público (habitualmente en línea) o los documentos internos sobre políticas de recursos humanos relativas a inspectores de trabajo en 35 países, constituye la base del presente estudio.

Estructura y contenido del estudio

Este estudio está dirigido principalmente a los directores de recursos humanos que no están familiarizados necesariamente con la función del servicio de inspección de trabajo o con las funciones que desempeñan los inspectores.

El capítulo 1 aborda las facultades y el estatuto de los inspectores de trabajo.

El capítulo 2 examina los principales obstáculos a la aplicación de políticas óptimas de recursos humanos, a saber, políticas susceptibles de aumentar la productividad y la calidad del trabajo de los inspectores de trabajo y/o de alentarlos a permanecer en el empleo tiempo suficiente para desarrollar todo su potencial.

Los capítulos 3, 4 y 5 abordan la selección, la remuneración, la promoción, la movilidad y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los inspectores de trabajo, seis ámbitos desde los cuales las políticas de recursos humanos influyen poderosamente en lo óptima que vaya a ser la actuación y en la duración de su permanencia en el empleo.

Capítulo 1 - Facultades, limitaciones y estatuto del inspector de trabajo

Las principales funciones de los inspectores de trabajo son velar por el cumplimiento de la legislación y proporcionar información y asesoramiento sobre cómo cumplirla. Para desempeñar dichas funciones, a los inspectores de trabajo se les otorga una serie de facultades. No obstante, sólo pueden ejercerlas si se les confiere un estatuto que garantice que sus decisiones y su actividad en general estén libres de influencias externas, como un cambio brusco en los mandos intermedios por motivos políticos.

Es difícil entender la necesidad de un estatuto que proteja la independencia de los inspectores de trabajo sin estar familiarizado con sus funciones y facultades principales, así como con sus obligaciones. Estos dos ámbitos se examinan en las secciones 1.1. y 1.2.; en la sección 1.3. figura una descripción de su estatuto.

1.1 Facultades de los inspectores de trabajo

Las funciones de los inspectores de trabajo son asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores; proporcionar información técnica sobre los modos de cumplir dichas disposiciones, y notificar a la autoridad competente cualquier defecto o abuso que no contemple específicamente la legislación en vigor. Por consiguiente, los inspectores de trabajo desempeñan un papel clave en el proceso de cumplimiento de la legislación del trabajo. Obviamente, no podrían acometer dicho cometido si no contasen con facultades únicas, que ningún otro funcionario tiene.

Estas facultades o competencias están establecidas en los artículos 12, 13 y 17,2) del Convenio num. 81

Artículo 12

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;

b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y

c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:

i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos;

iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;

iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

Artículo 13

1. Los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

2. A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar:

a) las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o

b) la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

3. Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho de dirigirse a la autoridad competente para que ésta ordene lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata.

Artículo 17

2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

Está claro que algunas de las facultades antes enumeradas, como la emisión de órdenes para modificar una instalación o planta, pueden causar importantes trastornos en las empresas. Esta es una de las razones por las cuales los inspectores de trabajo no pueden actuar con sesgo político, no pueden tener intereses económicos directos en las empresas que inspeccionan o en empresas de la competencia, ni estar al servicio de intereses de ningún grupo o persona individual.

Las prohibiciones que deben acatar los inspectores de trabajo, que figuran en los convenios núms. 81 y 129, son un medio de contrarrestar las facultades que tienen encomendadas. Además, los inspectores de trabajo están sujetos a las obligaciones generales de los funcionarios públicos. El Estado debe intentar evitar el uso indebido o abuso por los inspectores de trabajo de sus facultades promoviendo el acatamiento de estas obligaciones específicas y generales, y persiguiendo y penalizando cualquier violación.

No obstante, la aplicación de medidas legislativas o de hecho para restringir las facultades de los inspectores de trabajo, supuestamente para prevenir su uso indebido, puede privarles de los medios para ejercer sus funciones. Un ejemplo es la notificación previa de la visita al lugar de trabajo: si se informa con antelación de la visita de inspección y la empresa en cuestión tiene trabajadores en situación irregular, es muy probable que el empleador se asegure de que ese día no acudan al trabajo.

Dicho esto, es un prerrequisito indispensable que los inspectores de trabajo gocen de un estatuto que les garantice estabilidad en el empleo para poder ejercer sus funciones con profesionalidad. Si fuese posible despedir a los inspectores de trabajo arbitrariamente o por motivos políticos, el servicio de inspección de trabajo no podría cumplir su cometido, y ello incidiría con toda probabilidad en el cumplimiento de la legislación del trabajo.

Por consiguiente, una política de recursos humanos sólida para los servicios de inspección de trabajo debería esforzarse en asegurar la conducta profesional y la rendición de cuentas de los inspectores de trabajo, y no debilitar en modo alguno su situación en el empleo o mermar sus facultades.

1.2 Prohibiciones que deben observar los inspectores de trabajo

El artículo 15 del Convenio núm. 81 de la OIT identifica de manera sucinta las tres principales prohibiciones que deben acatar los inspectores de trabajo.

Artículo 15

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;

b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de

producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;

c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

En relación con la disposición según la cual a los inspectores de trabajo se les prohíbe que tengan "cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia", la CEACR ha señalado que el concepto de interés directo o indirecto debe definirse con precisión en la legislación nacional con objeto de evaluar el alcance exacto de la prohibición. Pero incluso en aquellos casos en que el concepto se define claramente, la CEACR lamenta que no sea lo suficientemente amplio. Así, por ejemplo, hay países donde el concepto de "interés" se limita a interés material o financiero en la empresa objeto de la inspección.

Pero la Comisión recomienda que el concepto de interés directo o indirecto englobe no sólo ventajas materiales o financieras, sino también intereses personales de tipo psicológico, emocional o político que probablemente ejerzan una influencia indebida en el desempeño de las funciones del inspector.

En relación con el deber de confidencialidad, cabe señalar que su alcance varía de un país a otro. Sin embargo estas discrepancias no son lo que más preocupa a la CEACR, sino el hecho de que no todos los Miembros hayan establecido por ley que esta obligación deba mantenerse una vez los inspectores hayan dejado el servicio. La Comisión ha llamado la atención a algunos gobiernos sobre la necesidad de enmendar la legislación sobre este particular.

La tercera obligación a que están sujetos los inspectores de trabajo, a saber "considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales" tiene por objeto proteger a la persona que haya interpuesto la queja de posibles represalias. Como suele ser un trabajador, si se revela su identidad puede sufrir acoso en el trabajo o ser despedido. Afortunadamente, según la información de

que dispone la CEACR, el cumplimiento de esta obligación no ha planteado dificultades particulares.

1.3 Estatuto de los inspectores de trabajo

Para que los inspectores de trabajo puedan ejercer sus funciones y su cometido, su imparcialidad e independencia deben preservarse en todo momento. Estos conceptos deben garantizarse de distintos modos, aunque es un requisito previo que el empleo continuado de los inspectores en activo no dependa de consideraciones políticas.

El artículo 6 del Convenio núm. 81 establece que el personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo: *Un funcionario público es toda persona revestida de autoridad oficial conferida por un estado, ya sea designada o elegida*⁸; el artículo 6 del Convenio núm. 81 añade el requisito de la estabilidad en el empleo a esta definición.

A juicio de la CEACR, la estabilidad en el empleo puede asegurarse mejor si los inspectores de trabajo tienen la condición de funcionarios públicos nombrados a título permanente y no de simples empleados públicos. Es lo que ocurre en muchos Estados Miembros, donde los inspectores de trabajo son funcionarios públicos permanentes. Por ejemplo, en España son los *funcionarios de carrera*, o los *fonctionnaires* en Francia, donde los inspectores de trabajo son personal permanente (*personnel statutaire, titulaires de leur status*). Pero no es así en todos los países.

Hay países donde todos los inspectores de trabajo son nombrados por un período limitado, y su contrato se renueva si se considera que su actuación es satisfactoria. En otros, a algunos inspectores de trabajo se les ofrecen contratos

⁸ Compliance: *Bribery and fraud: Guidance for academic, administrative and support staff, including anti-bribery and anti-fraud policies* (Oxford), disponible en: https://compliance.admin.ox.ac.uk/oxdrupal_website/ To find the quote: [bribery& fraud>definitions and interpretations](#).

permanentes una vez han superado el período de prueba, mientras que a otros con las mismas funciones se les ofrecen contratos de duración determinada.

No obstante, aunque el estatuto de funcionario público permanente vaya unido a una legislación nacional en la que las facultades y las funciones de los inspectores de trabajo se ajustan plenamente a las normas internacionales del trabajo, ello no basta para fomentar la integridad y el compromiso de los inspectores de trabajo.

Llegado este punto, merece la pena examinar qué otros factores son necesarios. En primer lugar, existe la cuestión de los recursos, que analizaremos en detalle en los próximos capítulos; en segundo lugar, es de vital importancia que los servicios de inspección de trabajo interactúen con sus comunidades y los gobiernos, en particular con las partes interesadas en el lugar de trabajo, como los empleadores y los representantes de los trabajadores; y en tercer lugar, el servicio de inspección de trabajo debe intentar crear un entorno de trabajo que permita y promueva que las personas tengan un comportamiento ético y profesional.

La Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo (AIIT) es muy consciente del papel que juegan estos factores. En su Código Global de Integridad de la Inspección del Trabajo (adoptado en 2008) establece que la Guía *tiene la intención de ayudar a las personas que trabajan en los servicios de inspección de trabajo a comprender sus obligaciones como funcionarios públicos*⁹ y de proporcionar orientación sobre los mecanismos que permiten a todos los empleados distanciarse de las prácticas contrarias a la ética, así como denunciarlas siempre que se perciban¹⁰.

El Código proporciona un marco ético integrado por seis valores generales:

- conocimientos y competencia;
- honestidad e integridad;
- cortesía y respeto;

⁹ IALI: *Código Global de Integridad de la Inspección del Trabajo (adoptado en 2008)*, p. 4 y 5, disponible en: http://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_10/spl_89/pdfs/30.pdf

¹⁰ *Ibíd*, pág. 6

- objetividad, neutralidad e imparcialidad
- compromiso y capacidad de respuesta, y
- coherencia entre el comportamiento personal y el profesional.

Cada uno de los seis valores se explica en términos de *normas de conducta* tanto para las personas como para el servicio de inspección de trabajo. La aplicación de los valores y las normas de conducta exige un compromiso tanto a nivel individual como organizativo. Pero es importante recordar que, como señala la AIIT, este Código de Integridad sólo es un marco que debería servir para *estimular a cada país a debatir y a adoptar un código propio donde se reflejen estos principios comunes y se adapten a las circunstancias locales*.¹¹

¹¹ *Ibíd, pág. 3*

Capítulo 2 - Amenazas y desafíos que afrontan los inspectores de trabajo

Este capítulo examina los mayores impedimentos para el establecimiento de un servicio de inspección de trabajo que cumpla sus principales funciones. Como ya se ha mencionado en el capítulo 1, las principales funciones del servicio de inspección de trabajo son el control del cumplimiento de la legislación del trabajo y la prestación de asesoramiento e información sobre los modos de cumplirla. Ambas funciones se confían a los inspectores de trabajo. Por consiguiente, huelga decir que todo aquello que impida que los inspectores de trabajo ejecuten sus tareas o socave sus facultades constituye un obstáculo para que el servicio de inspección de trabajo desempeñe su misión.

Cabe señalar ante todo que el presente capítulo no tiene por objeto abordar las políticas de recursos humanos inadecuadas como un obstáculo para el funcionamiento del servicio de inspección de trabajo. Se centrará en los obstáculos que perjudican tanto a los inspectores de trabajo en el desempeño de sus funciones como a los departamentos de recursos humanos en su intento de establecer políticas que promuevan buenos niveles de desempeño y la rendición de cuentas entre los inspectores de trabajo.

Estos obstáculos incluyen:

- unas atribuciones limitadas del servicio de inspección de trabajo, así como un recorte en las facultades de los inspectores de trabajo;
- la asignación a los inspectores de trabajo de tareas que no guardan relación con sus funciones principales;
- los desafíos específicos a que se enfrentan las economías de ingreso mediano-bajo y de ingreso bajo;
- los desafíos específicos a que se enfrentan los servicios de inspección de trabajo de los países de ingreso alto y los países de ingreso mediano;
- la persistencia de prejuicios de género o de cualquier otro tipo contra determinados grupos sociales;
- la violencia contra los inspectores de trabajo, y
- la falta de recursos materiales

Unas atribuciones limitadas del servicio de inspección de trabajo, así como un recorte en las facultades de los inspectores de trabajo

Las atribuciones del sistema de inspección de trabajo están definidas en el artículo 3 del Convenio núm. 81:

1. *El sistema de inspección estará encargado de:*

a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. *Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.*

Como señala la CEACR (2006), las *condiciones de trabajo* cubren muchas cuestiones distintas. Por ejemplo, además de los factores enumerados en el Convenio núm. 81, el artículo 6,1, a) del Convenio núm. 129 incluye el descanso semanal y las vacaciones, y el empleo de mujeres.

De igual modo, la Comisión señala que la frase *protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión*, tal y como se utiliza en el Convenio núm. 81 debe entenderse de un modo amplio a la luz de convenios y recomendaciones

posteriores. Así pues, la seguridad social, las condiciones de terminación de la relación de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, pueden incluirse en el concepto de *protección de los trabajadores*.

Las normas de la OIT no imponen pues una interpretación amplia o reducida de las *condiciones de trabajo* o la *protección de los trabajadores*. Por consiguiente, existe una cierta ambigüedad, o más bien, flexibilidad, en relación con el ámbito de competencias del sistema de inspección de trabajo. Esta flexibilidad se ha traducido en dos tipos de servicios nacionales de inspección de trabajo, el generalista y el especialista. El primero tiene unas atribuciones más amplias y aborda elementos del empleo y las relaciones laborales (incluidas las condiciones de trabajo, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores), mientras que el segundo suele limitarse a la seguridad y salud en trabajo (SST). Cabe señalar que aunque hay algunos servicios nacionales de inspección de trabajo que son puramente generalistas o puramente especialistas, en algunos países están en cierto modo combinados.

Se ha argumentado que los servicios de inspección de trabajo generalistas quizás estén mejor equipados para responder a las consecuencias de los cambios económicos y laborales, como un aumento en el número de trabajadores migrantes y el crecimiento de la economía informal, puesto que ya abordan cuestiones sociales y laborales.¹² Además, se ha observado que si una sola autoridad, en lugar de varias, se ocupa del control del cumplimiento de la mayoría de las disposiciones laborales, lo más probable es que las violaciones de distinto tipo, por ejemplo de la legislación en la SST y la seguridad social, que afecten al mismo trabajador/es se detectarán y resolverán con menos molestias para el trabajador/es en cuestión. Ello no quiere decir que la OIT prefiera el modelo generalista, y tampoco puede observarse ninguna preferencia en las observaciones de la CEACR a lo largo de los años.

¹² P. Teague: "Reforming the Anglo-Saxon model of labour inspection: The case of the Republic of Ireland", en *European Journal of Industrial Relations* (2009), disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959680109103603>

Los ámbitos que más preocupan a la Oficina en relación con las limitaciones de las atribuciones de los servicios de inspección de trabajo y las facultades de los inspectores de trabajo son los siguientes:

- Los ámbitos exentos de la aplicación de la legislación nacional del trabajo, que se encuentran por consiguiente fuera del ámbito de actuación del servicio de inspección de trabajo. En algunos países, las zonas francas industriales (ZFI) están parcial o totalmente exentas de supervisión. Otros ámbitos que escapan a la cobertura de la legislación del trabajo son nuevos tipos de prácticas de trabajo informales (contratos de cero horas, trabajo a domicilio,...) que con anterioridad pueden haberse considerado parte de la llamada "economía informal". Por último, el trabajo doméstico a menudo se sitúa fuera de las responsabilidades de los servicios de inspección de trabajo. Estas exenciones significan que en determinados países no todas las personas que trabajan tienen el mismo nivel de protección de amparo legal.
- Los Estados Miembros donde la inspección y la supervisión de la SST están gestionadas por asociaciones de empleadores. La OIT siempre ha mantenido que la supervisión, las alertas, los conocimientos especializados en salud y la prestación de asesoramiento relacionado con la salud deben competir a un órgano público.

Restricciones a las facultades de los inspectores de trabajo. En algunos Estados Miembros, los inspectores de trabajo deben informar con antelación al empleador de su visita al lugar de trabajo. Se trata de una restricción muy grave a las facultades de los inspectores de trabajo, ya que puede facilitar el incumplimiento de leyes como las relativas al trabajo infantil o la no detección de los trabajadores no declarados.

La asignación a los inspectores de trabajo de tareas que no guardan relación con sus funciones principales

Las restricciones antes mencionadas no son el único motivo de preocupación. De hecho, a menudo no es aconsejable asignar a los inspectores de trabajo tareas que no están relacionadas directamente con la ejecución de sus funciones. Aunque algunas de estas tareas (cálculo de la indemnización por terminación de

contrato, redacción de cartas de dimisión por petición del trabajador, emisión de permisos de trabajo) no entran en conflicto con las atribuciones de los inspectores, llevan tiempo y distraen la atención de los inspectores de trabajo de sus funciones principales. Lo más preocupante es que otras tareas que se encomiendan a los inspectores de trabajo en algunos Estados Miembros sí que se consideran incompatibles con sus funciones principales.

Habiendo abordado los obstáculos relacionados con el marco jurídico que define el cometido del servicio de inspección de trabajo, pasemos a continuación a otros tipos de desafíos sobre los que los inspectores de trabajo no tienen control alguno. Estos incluyen el nivel de desarrollo socioeconómico del país; la fuerza de los prejuicios raciales y de género y la desconfianza en los funcionarios públicos, véase incluso menosprecio. Estos factores deben tomarse en consideración para asegurar una actuación lo más efectiva posible por parte de los inspectores de trabajo. Igualmente importante es contar con una política de recursos humanos bien concebida para que la inspección de trabajo pueda mitigar los efectos de estos factores.

Los desafíos específicos a que se enfrentan las economías de ingreso mediano-bajo y de ingreso bajo

El nivel de desarrollo socioeconómico de un país suele reflejarse en el nivel de su fuerza de trabajo cualificada, los sectores que emplean a la mayoría de los trabajadores, y la tasa de empleo. En los países con una economía basada en la agricultura, el porcentaje de personas en el empleo y de trabajadores cualificados es baja, ya que muchos trabajadores participan en la economía informal. En estos países, los inspectores de trabajo deben lidiar con numerosos casos de falsos autónomos, trabajadores no declarados, y un elevado índice de falta de notificación de los accidentes del trabajo. La notificación insuficiente de los accidentes del trabajo también se observa en países que han experimentado un rápido crecimiento económico e industrialización durante los últimos 20-40 años; no obstante, en esos países, la labor de los inspectores de trabajo es algo más fácil ya que los lugares de trabajo suelen ser de mayor tamaño y el porcentaje de trabajadores sin lugar de trabajo fijo es menor.

En ambas categorías de países sólo una reducida proporción del producto interior bruto (PIB) está destinada a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y, como resultado, registran un porcentaje elevado de muertes, lesiones y enfermedades evitables entre los trabajadores. No sólo la falta de recursos económicos explica el que los trabajadores autónomos con pocas cualificaciones no inviertan en medidas de prevención, ocurre también que a menudo tienen poca educación y confían en las prácticas y remedios tradicionales, y no pueden acceder fácilmente a información fiable sobre prevención. En el caso de los países cuya industrialización es reciente, la gestión de la seguridad y la salud en las fábricas sigue siendo inadecuada y, en algunos casos, inexistente.

Existe otra dificultad con que a menudo se topan las economías débiles, comparativamente cuentan con pocas personas altamente cualificadas y, por lo general, estas personas no suelen mostrar demasiado interés en la función pública, y a menudo optan por trasladarse al extranjero o trabajar en el sector privado.

Los desafíos específicos que afrontan los servicios de inspección de trabajo en los países de ingreso alto y de ingreso mediano

Dos fenómenos relativamente nuevos que están afectando a muchos países de ingreso alto y, en menor medida, a países de ingreso mediano son el aumento de las formas atípicas de empleo y el aumento del número de trabajadores inmigrantes.

Entre las formas atípicas de empleo que son nuevas o han cobrado importancia durante los 20 últimos años, el trabajo en plataformas digitales es el más innovador y ha crecido notablemente en los últimos años. En muchos aspectos, el trabajo en plataformas digitales es muy heterogéneo. Incluye tareas de tecnología de la información que requieren cualificaciones relativamente altas (coordinadas y ejecutadas en línea), trabajo repetitivo en línea que requiere pocas cualificaciones, y tareas que se coordinan en una plataforma pero que

incluyen servicios que requieren entrega física, como en el caso de grandes empresas de los sectores de reparto de alimentos y el transporte de pasajeros.

En relación con el control del cumplimiento de la legislación del trabajo, la situación en el empleo de los trabajadores de las plataformas es una cuestión clave para los servicios de inspección de trabajo, a saber, si son autónomos o asalariados. Los inspectores de trabajo deben contar con unos conocimientos sólidos de la normativa sobre las relaciones de trabajo así como del funcionamiento de las plataformas de trabajo. Para atender estas necesidades es preciso que hayan recibido formación en los dos ámbitos, pero muchos servicios de inspección de trabajo siguen registrando deficiencias al respecto.

La razón principal por la que la situación en el empleo de los trabajadores de las plataformas sigue sin formar parte de los contenidos de la formación en muchos países de ingreso alto y mediano es que no existe un consenso generalizado de que la legislación laboral actual abarque la relación de trabajo entre los trabajadores de las plataformas y las plataformas en la legislación laboral. De hecho, sigue siendo motivo de controversia si los trabajadores de las plataformas cumplen o no los criterios legales para ser considerados asalariados.

A pesar de las dificultades que plantea la clasificación de los trabajadores de las plataformas digitales como asalariados o autónomos, algunos países de la OCDE han adoptado medidas para proporcionarles protección social.¹³

El segundo desafío es el aumento del trabajo no declarado, que ha crecido paralelamente al aumento del número de trabajadores migrantes. Los modos en que el "trabajo no declarado" plantea un desafío para los servicios de inspección de trabajo están muy bien resumidos en un documento de trabajo de la OIT, *La inspección de trabajo en Europa: trabajo no declarado, migración y tráfico de trabajadores*.

En muchos casos, el trabajador migrante – especialmente el migrante en situación irregular o no autorizada – es reclutado para hacer un trabajo no declarado. Por lo tanto se vuelve vulnerable y está expuesto a estándares más bajos. Sin embargo,

¹³ OCDE: *The future of social protection. What works for non-standard workers?* (2018), disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>

solicitar la cooperación de las inspecciones del trabajo para hacer cumplir la ley de inmigración puede poner en riesgo su función principal, es decir, aplicar la legislación a todos los trabajadores. Al mismo tiempo, los temas relativos a la migración deben ser considerados a la hora de determinar cómo las inspecciones del trabajo pueden contribuir a prevenir y regularizar el trabajo no declarado.

... las inspecciones de trabajo confrontan obstáculos prácticos cuando planifican y efectúan visitas ya que, por la misma naturaleza del trabajo no declarado, éste es difícil de detectar. Incluso cuando los inspectores descubren situaciones de trabajo no declarado, se debe considerar un delicado equilibrio que tenga en cuenta los intereses de los trabajadores, las empresas legítimas y, en ciertos casos, la legislación vigente con respecto a la inmigración no autorizada.¹⁴

Han transcurrido nueve años, y en 2019 el trabajo no declarado sigue siendo un desafío para los servicios de inspección de trabajo de toda Europa. La necesidad de que los inspectores de trabajo adquieran competencias específicas (hablen lenguas extranjeras) y conocimientos específicos (entiendan la legislación del trabajo de otros países y sus requisitos en materia de seguridad social) es aconsejable en el contexto de los trabajadores "transfronterizos".¹⁵ Una queja habitual entre los funcionarios de nivel superior de los servicios de inspección de países de la Unión Europea (UE) es la dificultad con que se topan para establecer una *cooperación con las autoridades fiscales, por ejemplo a nivel del intercambio de datos y/o sobre el nivel de funcionamiento. También encuentran dificultades para tomar la iniciativa en el establecimiento de una mayor cooperación transgubernamental a nivel de estrategia. A menudo se ha mencionado que es necesario desarrollar relaciones más estrechas entre los servicios de inspección de trabajo y los interlocutores sociales, así como con otras partes interesadas.*¹⁶

¹⁴ OIT: *La inspección del trabajo en Europa: trabajo no declarado, migración y tráfico de trabajadores*, Documento de Trabajo núm. 7, LAB/ADMIN (Ginebra, 2010), pág.vii, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_144915.pdf

¹⁵ C. Williams, P. Vanden Broeck, A. Scharle: *Future role and competence profile of Labour Inspectorates* (Lithuania, 2019).

¹⁶ *Ibíd.*, pág. 5.

La persistencia de prejuicios de género o de cualquier otro tipo contra determinados grupos sociales

Los prejuicios de género y los prejuicios contra determinados grupos étnicos (por ejemplo, personas de etnia gitana, castas inferiores) nunca se reflejan en los criterios explícitos para contratar o ascender a los inspectores de trabajo. En los Estados Miembros donde la entrevista forma parte del proceso de selección y/o donde se recurre a la evaluación del desempeño, estos prejuicios pueden influir, en particular cuando sólo hay un entrevistador o evaluador sin directrices sobre cómo debe proceder. Existen no obstante algunos países donde los servicios de inspección de trabajo discriminan por ley a los candidatos de mayor edad o a los candidatos con discapacidad. Ejemplos de estos tipos de discriminación son los límites de edad para los funcionarios públicos que desean pasar exámenes para ascender a puestos administrativos o el requisito de no tener ninguna discapacidad para poder ser inspector de trabajo.

Lamentablemente, los prejuicios que prevalecen en la sociedad, aunque no existan en los procesos de toma de decisión de los servicios de inspección de trabajo, afectan a los inspectores de trabajo en su trato con los empleadores y los trabajadores, en particular si son miembros de un grupo marginado u objeto de discriminación por motivos de género. Esta es una de las razones por las cuales el asesoramiento de los inspectores de trabajo, e incluso los requerimientos, en ocasiones se pasan por alto, obligando a los servicios de inspección de trabajo a recurrir a sanciones, que a menudo impugnan los empleadores. Como resultado, los peligros a los que están expuestos los trabajadores en el trabajo no se suprimen de inmediato tras su detección y, en el caso de otras infracciones, se tarda mucho en poderlas resolver. Otro efecto de este tipo de prejuicios es que el porcentaje de inspectoras del trabajo y de inspectores de trabajo pertenecientes a grupos marginados es bastante reducido en algunos países, a menudo porque estas personas tienen dificultades para acceder a la educación superior o porque son susceptibles de sufrir tratos violentos o vejatorios de compañeros de trabajo, empleadores o trabajadores.

La violencia contra los inspectores de trabajo

A diferencia de los obstáculos antes examinados, la violencia contra los inspectores de trabajo en sus modalidades menos extremas, como por ejemplo la utilización de lenguaje ofensivo, es y siempre ha sido bastante habitual en todo el mundo. No es sorprendente, ya que los inspectores de trabajo tienen el cometido de hacer cumplir la legislación y a menudo se topan con actitudes hostiles.

Si bien las agresiones físicas son escasas, los ataques verbales durante las visitas de inspección son frecuentes, incluso en regiones del mundo con niveles bajos de violencia. Tras el asesinato de dos inspectores de trabajo franceses durante la inspección a una explotación agrícola en 2004, el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (CARIT) de la UE preparó una guía, *Violence towards inspectors: Good Practice Guide*. La Guía del CARIT proporciona asesoramiento sobre cómo prevenir los incidentes violentos y apoyar a los inspectores de trabajo que son o han sido víctimas de actos de violencia. Aunque la mayoría de las medidas propuestas en la Guía no son especialmente costosas, pueden suponer una carga financiera para algunos servicios de inspección de trabajo que no cuentan con financiación suficiente.

La falta de recursos

La financiación inadecuada de los servicios de inspección de trabajo se traduce en recursos insuficientes que, a su vez, limitan la capacidad de los servicios de inspección de trabajo para desempeñar sus principales funciones. Hay cuatro ámbitos en los que la financiación insuficiente tiene el mayor impacto negativo: la dotación insuficiente de inspectores de trabajo; la utilización insuficiente de nuevas tecnologías; la falta de medios de transporte, y las oficinas locales con equipamientos deficientes.

Según el artículo 10 del Convenio núm. 81, el número de inspectores de trabajo se determinará teniendo debidamente en cuenta:

- a) *la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:*

- i. *el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección;*
 - ii. *el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos;*
 - iii. *el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;*
- b) *los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y*
 - c) *las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.*

La Comisión de Empleo y Política Social (Comisión ESP) del Consejo de Administración de la OIT propuso, en 2006,¹⁷ ratios población activa - inspectores de trabajo; pero utilizó el nivel de desarrollo económico de cada país como criterio único para determinar dichos ratios. La realidad es que el número de inspectores de trabajo por número de trabajadores es bajo, y no sólo bajo, sino insuficiente en los países de ingreso bajo y mediano. Sin embargo, incluso en regiones del mundo relativamente ricas, el número de inspectores de trabajo a menudo se considera insuficiente. Este es el punto de vista adoptado por el Parlamento Europeo en su resolución de 14 de enero de 2014, donde manifiesta su preocupación por la dotación de personal insuficiente de los organismos de inspección de trabajo de los Estados miembros¹⁸. Una de las medidas propuestas para aliviar a los inspectores sobrecargados de trabajo es contratar personal de apoyo para hacer algunas de las tareas administrativas que en la actualidad hacen ellos, lo que les permite concentrarse en sus funciones principales.

¹⁷ OIT: *Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración de la OIT* (GB.297/ESP/3), 297^a reunión (Ginebra, noviembre de 2006), posterior a la discusión del Estudio General sobre la inspección del trabajo celebrada en la 95.^a reunión de la CIT, 2006. La Comisión estableció *“la OIT ha tomado como punto de referencia razonable que el número de inspectores del trabajo, en comparación con el de trabajadores, debería ser de aproximadamente un inspector por cada 10.000 trabajadores en los países industriales con economías de mercado; un inspector por cada 15.000 trabajadores en los países con economías en fase de industrialización; un inspector por cada 20.000 trabajadores en los países con economías en transición, y un inspector por cada 40.000 trabajadores en los países menos desarrollados”*.

¹⁸ Parlamento Europeo: *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre el tema «Inspecciones del trabajo eficaces como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa» (2013/2112(INI))* (Estrasburgo, 2004), disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0012+0+DOC+XML+V0//ES>

Los sistemas de información son una valiosa herramienta para la compilación y el análisis de datos y son imprescindibles para la planificación de actividades, así como para la coordinación interna del servicio de inspección y la colaboración con otros servicios. Estos sistemas también pueden mejorar la transparencia administrativa y la rendición de cuentas, ya que posibilitan el registro de los hechos comprobados, el seguimiento y las sanciones de cada visita de inspección. No obstante, como señaló en la Comisión EMP del Consejo de Administración en 2010, aunque la instalación y el mantenimiento de los nuevos sistemas informáticos pueden tener un costo elevado, a largo plazo se trata de inversiones que pueden redundar en una utilización más rentable de los recursos humanos y reducir los gastos de comunicación. No puede negarse que los sistemas de información son extremadamente útiles para las decisiones en materia de recursos humanos, para la captación de personal nuevo de inspección de trabajo, y para la promoción y la concesión de otros incentivos para los inspectores. Lamentablemente, no sólo los países de ingreso bajo, sino también los de ingreso mediano, carecen de este tipo de sistemas.

En relación con las condiciones prácticas en que se desarrollan las inspecciones, existen restricciones que limitan el transporte de los inspectores a los lugares de trabajo, y ello tiene efectos negativos en su actuación. La CEACR es muy consciente de que un obstáculo fundamental que impide que los inspectores de trabajo cumplan sus funciones es la insuficiencia o inexistencia de medios de transporte. En muchos países de ingreso bajo, los vehículos que proporcionan los servicios de inspección de trabajo son tan escasos que los inspectores a menudo tienen que cancelar o reprogramar sus visitas, o sustituirlas por visitas a lugares de trabajo a los que pueden acudir a pie. En esos mismos países, el transporte público es escaso o poco fiable, y si los inspectores utilizan sus propios vehículos, habitualmente no se les reembolsan los costos incurridos.

El cuarto y último ámbito en el que la financiación insuficiente tiene mayor impacto en la actuación de los inspectores de trabajo son las oficinas inadecuadas o con equipamientos insuficientes. Como establece el artículo 11 del Convenio núm. 81:

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:

a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;

b) los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan medios públicos apropiados.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiere ser necesario para el desempeño de sus funciones.

Como se ha informado a la CEACR, en muchos países no sólo hay muy pocas oficinas, sino que las que hay no están equipadas adecuadamente. Los problemas pueden ir desde la falta de computadoras o de material de escritura hasta la falta de electricidad o de agua corriente. Algunas de estas carencias impiden claramente a los inspectores de trabajo desempeñar sus funciones, y son causa de desmotivación.

Capítulo 3 – Selección de los inspectores de trabajo

Los convenios núms. 81 y 129 contienen los mismos dos comentarios en relación con el proceso de selección de los inspectores de trabajo:

Artículo 7 del Convenio núm. 81

- 1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.*
- 2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes.*
- 3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.*

Artículo 8 del Convenio núm. 81

Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras, respectivamente.

Artículo 9 del Convenio núm. 129

- 1. A reserva de las condiciones de contratación que la legislación nacional establezca para los funcionarios públicos, en la contratación de inspectores del trabajo en la agricultura se deberán tener en cuenta únicamente las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.*
- 2. La autoridad competente deberá determinar la forma de comprobar esas aptitudes.*
- 3. Los inspectores del trabajo en la agricultura deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones, y se deberán tomar medidas para proporcionarles formación complementaria apropiada en el curso de su trabajo.*

Artículo 10 del Convenio núm. 129

Las mujeres y los hombres deberán ser igualmente elegibles para formar parte del personal de la inspección del trabajo en la agricultura, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras.

Por su lado, la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20) proporciona algunas indicaciones sobre qué tipo de personas son las indicadas para trabajar como inspectores de trabajo:

...es esencial que los inspectores posean una gran experiencia, desde el punto de vista técnico, que tengan una sólida cultura general y que, por sus aptitudes y sus cualidades morales, puedan captarse la confianza de todos.

Las recomendaciones de la CEACR son más específicas. En primer lugar las "aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones" deben incluir no sólo las competencias técnicas establecidas, sino cualidades humanas y psicológicas. En segundo lugar, la imparcialidad, la integridad y la discreción son cualidades humanas indisociables de la función de inspector de trabajo. En tercer lugar, a juicio de la Comisión, la realización de entrevistas específicas, en profundidad y respetuosas con los principios de imparcialidad y objetividad, son el mejor medio para seleccionar a los candidatos a inspector de trabajo más aptos.

Tras haber examinado la información sobre el proceso de selección en los 35 países enumerados en el anexo II, observamos que lo que cada país considera cualificaciones adecuadas para ser inspector de trabajo varía en gran medida dependiendo de si el sistema de inspección es generalista o especialista, así como de la importancia concedida al perfil psicológico del candidato.

Los sistemas de inspección generalistas (por ejemplo, el modelo español) buscan candidatos familiarizados con las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo, mientras que los sistemas de inspección de trabajo especialistas (por ejemplo, el sistema británico) no buscan candidatos con este perfil, ya que sus sistemas de inspección de trabajo sólo abordan cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad. En el proceso de selección de los servicios de inspección generalistas, los candidatos a inspector de trabajo deben, como regla general, pasar como mínimo un examen basado en conocimientos sobre legislación del trabajo; en cambio, en los servicios de inspección de trabajo especialistas no se

espera que los candidatos tengan conocimientos sobre legislación relativa a la SST cuando presentan su candidatura.

En cuanto a la importancia otorgada a los *soft skills*, tienden a desempeñar un papel central en los sistemas de inspección de trabajo especialistas ya que los candidatos que no cuentan con los *soft skills* exigidos no son seleccionados. En el caso de los sistemas de inspección de trabajo generalistas, la importancia que se concede a estas aptitudes varía en gran medida. En algunos países no se evalúan en lo más mínimo, mientras que en otros se valoran a través de una entrevista (por ejemplo en Francia) o mediante una evaluación que lleva cabo un profesional (por ejemplo en la Argentina). Las aptitudes interpersonales que más se evalúan son la capacidad para relacionarse y trabajar con las personas; la capacidad para trabajar bien bajo presión y sin supervisión; la iniciativa, y la capacidad para comunicarse con eficacia.

Ahora vamos a centrarnos en las semejanzas entre los procesos de selección de los 35 países seleccionados, empezando por requisitos que aún no hemos mencionado:

1. un determinado nivel de educación, que los aspirantes deben haber alcanzado cuando presentan su candidatura al concurso público. Este requisito es muy habitual. No obstante, el nivel de educación mínimo puede oscilar entre un título de educación secundaria (en Armenia, para los puestos del nivel inferior sólo se exige haber completado la educación secundaria) y un título académico superior, como un máster (por ejemplo en la República Checa). Muy pocos países (por ejemplo, Finlandia y Dinamarca) no exigen un nivel mínimo de educación;
2. carecer de antecedentes penales, (exigencia común a todos los funcionarios públicos);
3. tener la nacionalidad del país que contrata. Existen algunas excepciones, como el Reino Unido, donde las vacantes de la Dirección de Salud y Seguridad (HSE) están abiertas a los ciudadanos británicos, ciudadanos de la Comunidad de Estados Independientes y del espacio económico europeo, así como a algunos ciudadanos que no son del espacio económico europeo; o el Brasil, donde además de los ciudadanos brasileños, los ciudadanos portugueses también pueden ser nombrados inspectores de trabajo;

4. exámenes escritos. En algún momento del proceso de selección, los candidatos deben pasar una o varias pruebas escritas que evalúan, como antes se ha mencionado, las aptitudes interpersonales o los conocimientos jurídicos pertinentes o ambos. No obstante, hay algunos países donde el proceso de selección no incluye ninguna prueba escrita, como por ejemplo, Honduras, donde los candidatos se seleccionan como inspectores de trabajo tras una evaluación de sus currículos. En otros países, como Túnez, existen dos tipos de concursos públicos, los que incluyen pruebas y otros en los que se seleccionan a los candidatos con los currículos más adecuados, y
5. los límites de edad; la tendencia general es suprimir los límites de edad, de conformidad con las obligaciones relativas a la igualdad, pero algunos Estados Miembros aún los aplican. En términos generales, la edad mínima de contratación es 18 años.

Tras examinar las principales similitudes entre los 35 países, a continuación analizaremos las diferencias.

1. En algunos países tan solo hay oposiciones externas para cubrir las vacantes de inspector de trabajo, mientras que en otros hay oposiciones internas y oposiciones externas. Este segundo caso es bastante habitual: las oposiciones abiertas sólo a los funcionarios son las llamadas "oposiciones internas"; y las abiertas a cualquier persona que cumpla los requisitos mínimos para ocupar el puesto son las llamadas "oposiciones externas". Pero incluso en alguno de los países que tan sólo cuentan con oposiciones externas, las vacantes no son siempre se cubran con las personas que obtienen las mejores puntuaciones, sino que en algunos casos se cubren con funcionarios públicos, sin celebrar ningún tipo de concurso (por ejemplo, Kazajstán).
2. En algunos países la experiencia laboral puede ser un requisito, o considerarse un activo; en otros, es irrelevante para el proceso de selección. Cuando la experiencia laboral es un requisito (por ejemplo, en Eslovenia, donde se necesitan cinco años de experiencia como empleador o como asalariado, Argentina, Pakistán, Perú), el número de años de experiencia laboral suele depender del nivel del puesto, a mayor categoría profesional, más años de experiencia son necesarios. También cabe señalar que, como regla general, la experiencia laboral del candidato debe guardar relación

con las funciones que se espera desempeñe como inspector de trabajo (por ejemplo, Finlandia).

3. Una entrevista puede formar parte o no del proceso de selección. Algunos países no incluyen una entrevista en el proceso de selección de los inspectores de trabajo, aunque pueden hacerles algún examen oral, o más de uno (por ejemplo, España). Cuando la entrevista forma parte del proceso de selección, suele estar previsto evaluar las cualidades personales del candidato y algunas aptitudes interpersonales.
4. El proceso de selección puede incluir formación, o prever formación tras el nombramiento del candidato. Cuando la formación es una parte integral del proceso de selección suele impartirse al final del mismo, y sólo a los candidatos que han concluido con éxito todas las demás etapas (por ejemplo, Venezuela). Como regla general, a los candidatos que llegan con éxito a la etapa de formación se les examina sobre el contenido de la formación que han recibido.

La política aplicada a los candidatos con discapacidad varía considerablemente de un país a otro. En algunos Estados Miembros el candidato debe gozar de buena salud y no tener **ninguna discapacidad (por ejemplo, Perú y Kazajstán)**. En otros, **debe ser capaz de conducir un coche (por ejemplo, Nueva Zelandia)** y contar con determinadas aptitudes interpersonales que, en algunos casos, pueden hacer que para el candidato con discapacidad sea difícil presentar su solicitud. En otra serie de países, el estado de salud necesario para optar al puesto está expresado en términos vagos para alentar a las personas con determinados tipo de discapacidad a presentar su candidatura (por ejemplo, el Brasil). Entre los países de ingreso alto, la discriminación positiva de los candidatos con discapacidad es habitual, pero adopta distintas modalidades. Así, por ejemplo, el Reino Unido aplica el sistema de entrevista garantizada (GIS) gracias al cual todas las personas con discapacidad que lo soliciten y cumplan los criterios establecidos pueden presentarse a una entrevista de trabajo.

Buenas prácticas

Cuando se evalúa la idoneidad de una práctica concreta de selección es importante tener presentes dos factores, en primer lugar, los recursos disponibles para el proceso de selección y para el servicio de inspección de

trabajo y, en segundo lugar, lo que realmente implica el puesto de inspector de trabajo en el país de que se trate. A continuación planteamos una serie de preguntas de políticas de recursos humanos, las respuestas a dichas preguntas a menudo dependen de uno de los dos factores o de ambos.

¿Debería concederse prioridad a las aptitudes interpersonales (soft skills) y a los conocimientos prácticos por encima de las cualificaciones académicas y los conocimientos sobre la legislación del trabajo o, por el contrario, deben priorizarse las cualificaciones académicas y los conocimientos prácticos sobre la legislación del trabajo?

Como ya se ha mencionado antes en el estudio, los inspectores de trabajo en algunos países atienden únicamente las cuestiones relacionadas con la SST; en otros, se encargan de supervisar el cumplimiento de toda la legislación del trabajo relacionada con las condiciones laborales. Pero las funciones de los inspectores de trabajo también pueden diferenciarse de otros modos, por ejemplo, en algunos Estados Miembros, los inspectores de trabajo inspeccionan únicamente un tipo de trabajo (por ejemplo, Finlandia). Por lo general, el ámbito de actuación más limitado justifica la menor importancia acordada al conocimiento de la legislación del trabajo, cuanto menos sean los ámbitos que deban inspeccionar los inspectores de trabajo y menores sean las condiciones de trabajo que deban supervisar, mayor es la importancia que se otorga a las aptitudes interpersonales en el proceso de selección de los candidatos.

Sin perjuicio de estas diferencias, es innegable que hay una serie de aptitudes interpersonales que los inspectores de trabajo deben tener. Pero aunque parecen existir datos suficientes que corroboran que estas aptitudes pueden impulsarse a través de acciones de formación¹⁹, también es cierto que *cuando se trata de intentar mejorar deliberadamente las aptitudes interpersonales de las personas, el vaso está como mínimo medio lleno [...] es más probable que los coachings, la formación y el desarrollo funcionen con las personas que menos los*

¹⁹ T. Chamorro-Premuzic: "Can you really train soft skills? Some answers from the science of talent", en Forbes, disponible en: <https://www.forbes.com/sites/tomaspremuzic/2018/06/14/can-you-really-train-soft-skills-some-answers-from-the-science-of-talent/#54f4e45dc460>

*necesitan*²⁰. La solución más segura es por consiguiente contratar a personas que ya cuenten con alguna de estas *soft skills* necesarias, como la capacidad para comunicarse bien, para tomar decisiones sin una supervisión constante y la discreción.

¿Debería designarse a los candidatos por selección directa o a partir de su currículum?

Si los recursos disponibles para el proceso de selección son escasos y los inspectores no necesitan conocimientos exhaustivos y actualizados de la legislación del trabajo para desempeñar sus funciones cotidianas, la opción más razonable es probablemente la selección de candidatos a partir de sus currículos.

Sin embargo, si un país cuenta con recursos suficientes para formular pruebas escritas apropiadas y evaluar el desempeño de los candidatos, los currículos no deben utilizarse como criterio único o criterio principal para la selección por las razones enumeradas a continuación. En primer lugar, si los candidatos pasan el mismo examen, en las mismas condiciones y son evaluados a partir de los mismos criterios, ello ayuda a crear unas condiciones de igualdad. En segundo lugar, los exámenes formulados específicamente para la selección de inspectores de trabajo son un medio de comprobar si los conocimientos adquiridos previamente por los candidatos están actualizados y son pertinentes para el puesto al que se presentan.

¿Debería la experiencia laboral ser un requisito?

Habida cuenta de las funciones de los inspectores de trabajo, es aconsejable que los candidatos tengan como mínimo uno o dos años de experiencia antes de presentarse para el puesto, en lugar de presentarse nada más finalizar sus estudios. Otra ventaja de tomar en consideración la experiencia laboral, si no es como requisito, al menos como activo, es que los servicios de inspección de trabajo tienen más probabilidades de acabar nombrando a alguien menos joven. Es menos probable que las personas de más edad dejen su trabajo, y algunos servicios nacionales de inspección de trabajo necesitan acuciantemente una

²⁰ *Ibíd.*

fuerza de trabajo estable. También tiene más sentido que los países asignen recursos a la formación de personas de reciente ingreso susceptibles de quedarse en su puesto el tiempo suficiente como para adquirir las competencias y los conocimientos necesarios para hacer carrera, más que a candidatos que busquen oportunidades de corto plazo.

¿Debería el proceso de selección incluir una entrevista técnica?

Una entrevista suele considerarse uno de los mejores medios para evaluar si un candidato tiene o no las aptitudes interpersonales necesarias para hacer bien su trabajo.

Lo ideal sería que existiese un comité de selección para asegurar que los candidatos preseleccionados son evaluados por más de una persona, y así reducir al máximo los posibles prejuicios personales. Como mínimo varios miembros del comité deberían ser inspectores de trabajo de categoría superior; los grupos subrepresentados deben tener las mismas oportunidades de participar en estos comités.

A los candidatos se les deben hacer preguntas relacionadas con el puesto vacante y con las competencias y capacidades específicas que se requieren para desempeñarlo. Estas preguntas también deben estar basadas en una serie de requisitos predeterminados relacionados con el comportamiento. Así, por ejemplo, más que evaluar si el candidato cuenta con "buenas aptitudes de comunicación", debe existir una lista de patrones de comportamiento que sirvan para evaluar si el candidato cuenta o no con dichas aptitudes. Un ejemplo de patrón de comportamiento podría ser "puede utilizar varios registros para comunicar la misma idea".

Hay otras reglas que también merece la pena observar. A todos los candidatos se les debe hacer las mismas preguntas, que deberían incluir preguntas abiertas, es decir preguntas que exijan más que un sí o un no por respuesta, como por ejemplo preguntas sobre comportamientos o preguntas hipotéticas relacionadas con situaciones en las que es probable que el candidato se encuentre en el desempeño de sus funciones. Un ejemplo puede ser "¿Qué haría si el director de la fábrica que está inspeccionando lo insulta?"

¿Debería el proceso de selección incluir un curso de formación?

Un buen número de países incluye un curso de formación como parte del proceso de selección, pero la duración del curso y el tipo de formación varían de un país a otro. En algunos procesos de selección la formación dura varios días (por ejemplo, el Perú), pero en otros dura varios meses (por ejemplo, España); otra diferencia importante es que la formación puede incluir o no un componente práctico.

Aunque la formación sólo dure unos pocos días, puede ser un factor decisivo para algunos candidatos si el contenido está relacionado con tareas específicas del inspector de trabajo. Muchos pueden darse cuenta de que, después de todo, no están tan interesados por el trabajo como pensaban, o que carecen de las competencias para hacerlo bien. Es probable que estos candidatos abandonen el proceso de selección llegada esta etapa, y que los que permanezcan estén muy motivados y tengan más probabilidades de convertirse en inspectores de trabajo que desempeñen bien su trabajo si son seleccionados.

Por regla general, los países que no incluyen esta etapa de formación como parte del proceso de selección ofrecen formación inicial a los inspectores de trabajo de reciente ingreso durante el período de prueba. Esta formación puede durar varios meses o años, por lo que es mucho más exhaustiva. No obstante, es más rentable ofrecer algún tipo de formación durante el proceso de selección y proporcionar formación adicional sólo a los candidatos que han sido seleccionados.

¿Debería recurrirse a la discriminación positiva en el caso de los candidatos con discapacidad?

La ausencia de discapacidad no tiene por qué ser un requisito y, de hecho, no lo es en muchos países. Pero, ¿debe adoptarse una acción positiva en relación con los candidatos con discapacidad cuando se contrata a inspectores de trabajo?

En primer lugar, si se opta por la discriminación positiva en la selección, ésta debe estar contemplada en la legislación del país, como en el caso del Reino Unido, donde la Ley de Igualdad de 2010 (EA'10) contiene las disposiciones al respecto. En segundo lugar, la forma elegida de discriminación positiva debería garantizar

que el proceso de selección se desarrolla en igualdad de condiciones, y no conceder privilegios a los candidatos con discapacidad.

Hay dos cuestiones que deben tomarse en consideración cuando se suprimen los obstáculos a los candidatos con discapacidad:

- Debe facilitarse a los candidatos información suficiente sobre cada etapa del proceso de selección, en particular sobre las pruebas que deberán pasar. En los países donde el comité examinador puede hacer ajustes para los candidatos con discapacidad, esta información les ayudara a decidir si necesitan o no informar de su condición.
- Los exámenes escritos ayudan a proteger a las personas con discapacidad física de cualquier prejuicio por razón de su condición porque no hay contacto visual entre el candidato y el examinador. No obstante, cuando el candidato pueda encontrarse en posición de desventaja si no se hacen los ajustes necesarios al examen escrito es necesario informar de la discapacidad. Por ejemplo, a los candidatos con dislexia se les puede permitir utilizar un corrector ortográfico para completar el examen escrito.

Capítulo 4 – Formación de los inspectores de trabajo

Pueden encontrarse referencias a la formación en las recomendaciones núms. 20 y 133 y en los convenios núms. 81 y 129. Las recomendaciones núms. 20 y 133 se centran en la formación de inspectores de reciente ingreso. La Recomendación núm. 133 aconseja que [...] *las personas nombradas para el cargo de inspector del trabajo [...] deberían recibir durante el empleo una formación apropiada impartida tan rápidamente como sea posible*²¹, y la Recomendación núm. 20 vincula el período de prueba con la comprobación de las aptitudes de los inspectores antes de ser nombrados definitivamente:

... Antes de ser nombrados definitivamente, los inspectores deberían pasar un período de prueba destinado a experimentar sus cualidades y a adiestrarlos en sus funciones, y su nombramiento debería tener carácter definitivo solamente cuando, al final de dicho período de prueba, se haya demostrado que poseen las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones de inspector.

Tanto el Convenio núm. 81 (artículo 7) como el Convenio núm. 129 (artículo 9) estipulan que los inspectores deben haber recibido la formación necesaria para el desempeño de sus funciones, pero el Convenio núm. 129 añade que *se deberán tomar medidas para proporcionarles formación complementaria apropiada en el curso de su trabajo* (artículo 9, 3))

De hecho, como señala la CEACR, en el período comprendido entre la adopción de los instrumentos de 1947 y 1969 se puso de manifiesto que la formación adicional era necesaria:

una formación básica inicial, por muy reforzada que esté por una formación complementaria durante un período de prueba, no basta para garantizar el

²¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R133

mantenimiento de las competencias necesarias a fin de permitir a los inspectores del trabajo realizar con eficacia un trabajo cada vez más complejo.

A partir de estas fuentes queda claro que tanto la formación inicial para los inspectores recién nombrados como la formación continua para inspectores de trabajo con más experiencia son necesarias. Ningún país ha puesto nunca en duda esta necesidad; habitualmente, el que los inspectores de trabajo reciban poca o ninguna formación puede atribuirse a la falta de fondos.

Es lo que ocurre en muchos países de ingreso bajo o mediano, donde la única formación que reciben los inspectores de trabajo la proporcionan organizaciones internacionales, como por ejemplo la OIT. Pero la efectividad de estas iniciativas es limitada, ya que sólo llegan a un número reducido de inspectores, proporcionan formación en uno o unos pocos ámbitos, y son actividades puntuales.

En el caso de los países de ingreso mediano y de algunos países de ingreso alto, se proporciona formación inicial pero a menudo la formación para inspectores de categoría superior es escasa o inexistente. Esta realidad ha llevado al Parlamento Europeo a manifestar su preocupación por la falta de una formación continua en la UE en su *resolución de 2014 sobre las inspecciones del trabajo eficaces como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa*.

Los países que proporcionan suficiente formación inicial y formación continua se encuentran entre los países más ricos del mundo. A continuación examinaremos los distintos modos en que se ofrece esta formación.

Antes de entrar en detalle en el tema, cabe señalar que las diferencias en la provisión e impartición de la formación para inspectores no parecen depender del tipo de sistema de inspección de trabajo, a saber, generalista o especialista. Obviamente, los inspectores de los servicios de inspección de trabajo que sólo abordan temas de SST no reciben formación en legislación del trabajo más allá de la relativa a la SST. Pero otras diferencias o similitudes en el contenido de la formación pueden atribuirse a diversas razones, como el hecho de que los inspectores estén especializados en un sector industrial más que en una zona geográfica (por ejemplo, Finlandia), o que procedan de entornos similares o muy distintos.

Además de las diferencias de contenido, también se observan diferencias en los siguientes aspectos de la formación de los inspectores de reciente ingreso:

- el número de horas destinadas a la formación y la duración del período de formación pueden variar;
- la formación inicial puede formar parte del proceso de selección o impartirse durante el período de prueba;
- la formación puede ser teórica o práctica, o ambas, y
- el modo en que se evalúa a los inspectores aprendices, y quién los evalúa, puede diferir.

La duración de la formación puede oscilar mucho de un país a otro. Algunos países destinan sólo unas pocas semanas (por ejemplo, Finlandia), y en otros, el período de formación puede durar hasta varios años (por ejemplo, el Reino Unido). Las razones tras la duración exacta de la formación inicial en cada país son difíciles de identificar pero, en términos generales, el período de formación que dura más de un año significa que a los inspectores de trabajo se les considera funcionarios de élite, lo que explica que se destinen tantos fondos a que alcancen su plena capacidad operativa.

En la mayoría de los países de ingreso alto, la formación inicial se imparte durante el primer año o años en el empleo, más que durante el proceso de selección. España es el único de estos países donde la parte teórica de la formación inicial (de hasta 480 horas) forma parte del proceso de selección. La evaluación se lleva a cabo al final del proceso mediante un examen. La formación práctica, que dura cinco semanas, se desarrolla en uno de los servicios provinciales de inspección de trabajo una vez finalizado el proceso de selección.

En la mayoría de los países de ingreso alto la formación inicial tiene un componente teórico y un componente práctico. El componente teórico incluye instrucción en aula y/o cursos en línea, y suele concluir con un examen. El componente práctico incluye casi siempre visitas conjuntas a lugares de trabajo con un inspector de trabajo que tenga más experiencia.

La importancia y la función en la formación de los inspectores de reciente ingreso que desempeña ese "compañero de trabajo con más experiencia" (en algunos países, el superior jerárquico) varía de un país a otro. En algunos países de

ingreso alto, su función tiene un ámbito y una duración muy limitados, mientras que en otros, el "mentor" es el responsable de estructurar la formación y de llevar a cabo la evaluación final de los inspectores de trabajo de reciente ingreso (por ejemplo, Bélgica).

En relación con la formación continua, con independencia del contenido, se observan diferencias en los siguientes ámbitos:

- su frecuencia y alcance;
- el modo en que se imparte;
- su naturaleza obligatoria u opcional, y
- la evaluación del contenido y de la impartición de la formación por parte de sus receptores.

En la mayoría de los países de ingreso alto y mediano gran parte de la formación continua es voluntaria, y depende de multitud de factores, como por ejemplo, la percepción de la utilidad de esta formación por parte de los inspectores de trabajo que van a ser formados.

En muchos países, la formación para los inspectores de categoría superior sólo es obligatoria cuando se han producido cambios importantes en la legislación que afectan a sus funciones o cuando se instauran nuevos sistemas de información para registrar los datos recopilados en las visitas de inspección y en el seguimiento de las mismas. Por consiguiente, en casi todo el mundo la frecuencia de la formación de los inspectores de trabajo oscila considerablemente y depende de la naturaleza de los cambios que se producen durante los años de servicio de un inspector. La formación para los inspectores de trabajo de categoría superior sólo es obligatoria en unos pocos países (por ejemplo, Kazajstán y Venezuela).

La formación formal a mitad de carrera se imparte tanto en línea como en el lugar de trabajo, y el mayor recurso a uno u otro tipo varía de un país a otro, pero en la mayoría de los casos se ofrecen ambos tipos de formación. Para ahorrar costos, se celebran cursos en el lugar de trabajo a los que suele asistir sólo un número limitado de inspectores o se organizan sesiones de formación en cascada, a saber, cursos de formación centralizados a los que asisten representantes de los servicios de inspección de trabajo de distrito, seguidos de

sesiones de formación en los distritos para trasladar los conocimientos adquiridos a los demás inspectores. En algunos países, estos cursos y seminarios están dirigidos o, como mínimo organizados, por un centro nacional de formación; en otros, la responsabilidad de la formación continua de los inspectores compete a los servicios de inspección de trabajo de los distritos o a los superiores jerárquicos.

En relación con la formación continua, una de las diferencias más significativas la observamos entre los países que proporcionan formación a medida (por ejemplo, los Países Bajos) y los que deciden el contenido de la formación basándose principalmente en factores que afectan a todos los inspectores de trabajo (por ejemplo, los cambios en la legislación nacional del trabajo) o a categorías específicas de inspectores de trabajo (por ejemplo, los que tienen responsabilidades de dirección). Entre los países del segundo grupo, otra diferencia importante es si se realiza un análisis de las necesidades antes de decidir los contenidos de la formación y, en caso afirmativo, en qué medida se toma en consideración.

Un área en la que necesario introducir mejoras en casi todos los países es la evaluación de la formación, que a menudo no se desarrolla ni se organiza lo suficiente. El método más utilizado es el de los cuestionarios que cumplimentan los asistentes al final del curso, aunque algunos países también cuentan con formularios que deben cumplimentar los formadores, y otros basan la evaluación principalmente en visitas durante los cursos a los lugares donde se imparte la formación organizadas por el centro nacional de formación o algún otro departamento gubernamental con facultades de supervisión.

Además de los cursos de formación, seminarios y talleres, todos los países de ingreso alto y mediano ofrecen oportunidades de intercambio de conocimientos. En muchos, los servicios de inspección de trabajo ponen materiales de formación a disposición de todos los inspectores de trabajo y proporcionan acceso a toda la legislación y documentos pertinentes. Otros sistemas informales de intercambio de conocimientos y experiencias que son habituales son los foros en línea y las reuniones periódicas para debatir casos específicos en los que han trabajado los inspectores de trabajo o en los que están trabajando (por ejemplo, Bélgica). Estos últimos han resultado inesperadamente positivos para los

inspectores de trabajo que trabajan en servicios de inspección de trabajo donde la mayor parte de sus tareas las llevan a cabo en solitario y fuera de la oficina. El intercambio de conocimientos brinda pues la oportunidad de establecer contactos sociales y profesionales entre compañeros de trabajo.

En relación con los temas de los cursos de formación, vamos a examinar por separado la formación impartida a los inspectores de reciente ingreso y la impartida a inspectores de categoría superior. En la gran mayoría de los países de ingreso alto y mediano, los inspectores de trabajo de reciente ingreso, sin experiencia en ninguna de las tareas que suele desempeñar un inspector de trabajo, reciben formación en los siguientes ámbitos, independientemente de sus funciones de inspección de trabajo:

- facultades y funciones de los inspectores;
- legislación pertinente, y
- investigación sobre las violaciones de la legislación en el lugar de trabajo.

Un número cada vez mayor de países de ingreso alto incluyen los riesgos psicosociales y las aptitudes de comunicación como áreas de formación para los inspectores de reciente ingreso, en lugar de dejar estos temas a los inspectores con más experiencia. Otros componentes de la formación inicial dependen del cometido del servicio de inspección de trabajo, de las características del sector productivo de cada país, y de los antecedentes profesionales de los inspectores de reciente ingreso.

Los inspectores con más experiencia asisten a cursos de formación sobre cualquier ámbito en el que se hayan producido cambios que afecten a sus tareas cotidianas (por ejemplo, cambios en la legislación del trabajo). No obstante, muchos países de ingreso alto ofrecen formación en ámbitos relacionados con los llamados "riesgos nuevos y emergentes".

En teoría, los "riesgos nuevos y emergentes" se encuentran sobre todo en los empleos verdes, el *crowdsourcing* o externalización masiva, la nanotecnología, la robótica y la impresión en 3D. En la práctica, la mayoría de los riesgos relacionados con estas categorías de trabajo no son nuevos, ya que llevan existiendo muchos años, lo que es nuevo es el servicio o los productos que se ofrecen y, lo que es más importante, el tipo de relación de trabajo que

comportan. Los servicios de inspección de trabajo en los países de ingreso alto están empezando a centrar su formación en estas modalidades atípicas de empleo, en las que resulta difícil llegar a los trabajadores y protegerlos.

Los únicos riesgos que son "nuevos", no porque hayan surgido hace poco tiempo sino porque sólo recientemente se han convertido en motivo de preocupación y en un ámbito de formación, son los "riesgos psicosociales" y la "violencia contra los inspectores de trabajo". Cabe señalar que si bien la formación relacionada con los factores psicosociales es habitual en los países de ingreso alto, la formación relacionada con la violencia contra los inspectores de trabajo es relativamente nueva y se imparte únicamente en unos pocos países.

Buenas prácticas

Programa de formación sobre SST

Las normas comunes del CARIT para los programas de formación en SST de los inspectores de trabajo pueden utilizarse como orientación en cualquier país que desee elaborar un programa de formación en la materia para los inspectores de reciente ingreso, ya que se ajustan a las normas de la OIT y no a las normas de un país o región en particular, a excepción del capítulo dedicado a la UE.

El programa del CARIT especifica el contenido básico de la formación y el modo en que puede estructurarse. Los siete ámbitos que se tratan son los siguientes:

- *formación sobre los riesgos mencionados en la directiva-marco y en las directivas derivadas; formación para los inspectores sobre evaluación de los riesgos;*
- *formación para la preparación de una inspección;*
- *formación sobre la investigación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;*
- *formación sobre los deberes y los derechos de los inspectores de trabajo;*
- *formación en aptitudes de comunicación, y*
- *formación sobre la gestión de conflictos y el manejo de las presiones.*

Cabe señalar que la publicación del CARIT no incluye directivas sobre el modo en que debe impartirse la formación, a saber, no incluye sugerencias sobre si la formación debe ser en línea o en aula, quién reúne los requisitos para ser formador o cuánto debe durar la formación. El que no proporcione directivas sobre la impartición de la formación no es de por sí un fallo, pero refleja que existen diferencias en los presupuestos destinados a la formación y en los enfoques adoptados en relación con la misma, así como en la función pública en toda la UE. Existe, eso sí, una recomendación en relación con la impartición: el recurso a la instrucción personalizada en la preparación de las visitas de inspección y mientras se llevan a cabo, así como en la investigación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Instrucción personalizada

En algunos países, se recurre más a la instrucción personalizada que a la simple observación directa de la actuación profesional (*job shadowing*) como herramienta de formación para los inspectores de reciente ingreso. Como regla general, el mentor, a cargo de la instrucción personalizada, es un compañero de trabajo con más experiencia que interviene junto al inspector en las inspecciones y lo apoya durante dicho período de instrucción. En países como el Canadá y Dinamarca, que recurren a períodos de instrucción personalizada considerablemente largos (seis meses en el Canadá y 12 meses en Dinamarca) junto a otras modalidades de formación, consiguen acortar el tiempo necesario para que el inspector novel adquiriera conocimientos prácticos y confianza en sí mismo.

Y no sólo eso, estudios realizados desde el decenio de 1980 revelan que los trabajadores asalariados que pasan por períodos de instrucción personalizada tienen más probabilidades de conservar su empleo y de ser ascendidos. Un estudio reciente²² llevado a cabo en 829 empresas medianas y grandes de los Estados Unidos que examinó el modo en que la instrucción personalizada

²² K. Conboy y C. Kelly: *What evidence is there that mentoring works to retain and promote employees, especially diverse employees, within a single company* (Universidad de Cornell, 2016), disponible en: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1120&context=student>

mejoraba la diversidad en el seno de una misma empresa puede ser de interés para aquellos países que deseen aumentar la representación de las mujeres y los grupos minoritarios entre los inspectores de trabajo.

Está demostrado que la instrucción personalizada obtiene mejores resultados en la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo que los programas de formación que fomentan la diversidad por sí solos. Un desafío clave es estructurar el programa de tal modo que resulte beneficioso para todos los distintos grupos. Los programas de instrucción personalizada tienen más probabilidades de mejorar la promoción y la retención de los grupos diferentes si ejecutivos de categoría superior actúan como mentores, si los mentores y los alumnos potenciales son evaluados y se corresponden en los Cinco Grandes Rasgos de personalidad, y si los supervisores directos de los alumnos (mentees) participan en el programa de instrucción personalizada.

Concretamente, los datos sobre las 829 empresas estadounidenses revelan que los programas de instrucción personalizada pueden impulsar la representación de mujeres afroamericanas, hispanas y asiático-americanas a categorías de dirección hasta entre un 9 y un 24 por ciento, frente a otras iniciativas que obtienen resultados de entre un 2 y un 18 por ciento.²³

Una iniciativa de desarrollo: la "Law Hour"

Aunque, como ya se ha señalado antes, la impartición de formación continua en los países de ingreso bajo, e incluso en los de ingreso mediano, es, como mucho, insuficiente; cabe señalar no obstante iniciativas de intercambio de conocimientos como la *Law Hour*, iniciativa del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE) en Bangladesh.

Se trata de una iniciativa que se desarrolla en todas las oficinas de distrito una vez a la semana y durante la cual los inspectores proponen, por turnos, una zona "gris" de la legislación para su debate. Seguidamente el inspector general adjunto modera la discusión, en la que todos participan, y se extraen conclusiones sobre prácticas a seguir. Si no se llega a un consenso, el inspector general adjunto propone que la cuestión se plantee para su examen al

²³Ibíd.

siguiente nivel del DIFE. De ese modo puede adoptarse un enfoque coherente en relación con el aspecto de la legislación del trabajo objeto de la discusión.

La formación como parte del proceso de selección

Como ya se ha señalado en el capítulo 3, la inclusión de un componente de formación en el proceso de selección ayuda a los candidatos a saber más sobre los conocimientos y las competencias que se esperan de un inspector de trabajo. A aquellos candidatos que se ven desalentados por la información que reciben durante este período inicial de formación se les da la oportunidad de retirar su candidatura antes del proceso de nombramiento. Está claro que los recursos y el tiempo destinados a esta etapa de formación inicial deben limitarse para que el servicio de inspección de trabajo pueda concentrar sus esfuerzos en los candidatos más motivados que completen con éxito el proceso de selección en su totalidad.

Capítulo 5 – Otros factores que inciden en la retención en el empleo de los inspectores de trabajo y en el modo en que desempeñan

En los capítulos 3 y 4 ya se ha examinado la influencia que el método de selección y los criterios aplicados tienen a la hora de atraer a los candidatos idóneos para el puesto de inspector de trabajo y la función que desempeña la formación en la dotación a los inspectores de trabajo de los conocimientos y las competencias necesarios para desempeñar sus funciones. Además, se ha señalado que tanto los criterios aplicados en la selección como la formación impartida inciden en la retención del personal.

En el capítulo 2 se han enumerado una serie de dificultades que pueden hacer que el puesto de inspector de trabajo resulte menos atractivo, dificultades como la falta de medios de transporte, los prejuicios y la violencia. Con todo, existen otros factores que tienen probabilidades de influir en su permanencia en el puesto y en el desempeño de sus funciones, y que los directores de recursos humanos deberían tomar en consideración, como el reembolso de los gastos incurridos en el desempeño de sus funciones, la remuneración, las oportunidades de ascenso, la movilidad y la conciliación entre la vida laboral y la vida personal.

Los convenios núms. 81 y 129 recuerdan a los Estados Miembros la necesidad de *reembolsar a los inspectores de trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiere ser necesario para el desempeño de sus funciones*²⁴. Una de las consecuencias de no hacerlo es que los lugares de trabajo no se visiten con frecuencia, algunos de ellos prácticamente nunca, lo que para el servicio de inspección de trabajo equivale a no poder cumplir sus cometidos principales.

La remuneración insuficiente de los inspectores de trabajo puede tener consecuencias graves. La Recomendación núm. 20 llama la atención sobre la "remuneración" de los inspectores de trabajo, pero sólo la vincula con *la*

²⁴ Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), artículo 11,2)

independencia frente a toda influencia exterior indebida ²⁵ , a saber, una remuneración satisfactoria para que no tengan la tentación de conceder un trato de favor a determinados empleadores a cambio de una compensación.²⁶ La CEACR también advierte de que la remuneración insuficiente del personal de los servicios de inspección de trabajo puede provocar una rotación mayor de los inspectores y dificultar la selección de personas altamente cualificadas. La Comisión también señala que los inspectores de trabajo pueden ser tratados con falta de respeto por razón de sus salarios bajos.

La CEACR pone de relieve que la remuneración de los inspectores de trabajo debería *corresponder a las responsabilidades que asumen y, como mínimo ser equivalente a la de otros funcionarios públicos de nivel comparable en el mismo país. También vincula la atribución de recompensas o incentivos por logros individuales o colectivos al reconocimiento, el fortalecimiento y la utilización racional de las competencias de los funcionarios.*

Llegado este punto, resulta pertinente examinar en qué medida los Estados Miembros cumplen las recomendaciones de la CEACR. Los niveles de remuneración en los países de ingreso bajo son bajos, y a menudo también son bajos si se comparan con los de otros funcionarios públicos con funciones de complejidad similar; ello también es aplicable a muchos países de ingreso mediano. Entre los países de ingreso alto, se observan grandes diferencias en los niveles salariales, e incluso entre países con un PIB equivalente. Tomemos por ejemplo el caso de España y el Reino Unido. Un inspector de trabajo de reciente ingreso gana aproximadamente el doble del salario mínimo en el Reino Unido y 4,5 veces el salario mínimo en España. La razón principal de que esté mejor pagado en España en términos relativos (aunque el salario mínimo en el Reino Unido está más cerca de la remuneración media nacional) es que, en España, los inspectores de trabajo de reciente ingreso tienen básicamente las mismas responsabilidades que los inspectores de trabajo de categoría superior, y en el Reino Unido, donde la formación inicial dura entre dos y cuatro años, no es así.

²⁵ *Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20), sección B, 13)*

²⁶ *Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, 2006. Informe III (Parte 1B), page 70*
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>

En lo que respecta a las variaciones en la remuneración global de un inspector de trabajo, la principal diferencia radica en si la remuneración está o no relacionada con la actividad llevada a cabo por el inspector.

Durante este estudio no se han encontrado ejemplos de remuneraciones relacionadas con el desempeño en países de ingreso bajo donde, por lo que parece, la remuneración la determina el grado, el puesto específico y la antigüedad. Entre los países de ingreso mediano y alto, la remuneración vinculada al desempeño es habitual, pero su proporción del total de la remuneración oscila considerablemente de un país a otro y existe más de una manera de evaluarlo. La evaluación depende del superior jerárquico (por ejemplo, Ucrania), o de la medida en que el inspector en particular y/o la oficina de distrito han cumplido los objetivos fijados para el año o para el trimestre (por ejemplo, España).

Cuando la evaluación compete únicamente al superior jerárquico, suelen proporcionarse orientaciones sobre qué aspectos del desempeño tomar en consideración; no obstante, los datos que se utilizan para calificar o comentar el desempeño varían considerablemente de un evaluador a otro. Cuando la actuación de un inspector o de un equipo de inspectores se valora en relación con resultados predeterminados, las diferencias entre los países pueden depender de cuántos tipos de resultados se toman en consideración. Los resultados pueden ser el número de visitas de inspección, el importe de impuestos no pagados recaudados o el número de trabajadores no declarados dados de alta en la seguridad social. Para fijar objetivos precisos y cuantitativos es preciso contar con un buen plan de acción nacional basado en datos fiables sobre el estado del cumplimiento de la legislación del trabajo en el país.

Las oportunidades de ascenso, junto al salario, tienen un efecto indiscutible sobre los índices de rotación. Como señalan Mendeloff y otros autores:

*una remuneración básica baja, el crecimiento insuficiente de los salarios a lo largo del tiempo y la falta de oportunidades de ascenso en el servicio de inspección de trabajo pueden provocar una tasa de desgaste elevada.*²⁷

Según informes de la OIT, en los países de ingreso bajo la falta de buenas perspectivas de carrera es una de las causas principales de la elevada tasa de rotación de los inspectores de trabajo, y lo mismo parece ocurrir en los países de ingreso mediano. Dos informes recientes ²⁸ sobre el DIFE de Bangladesh establecen que el número insuficiente de puestos constituye un elemento disuasorio para cualquier persona que aspire a hacer carrera y una de las razones por las cuales los inspectores de trabajo abandonan los servicios de inspección de trabajo. La OIT y otras organizaciones aportan pruebas de que una buena remuneración y las oportunidades de carrera a largo plazo han ayudado a construir buenos servicios de inspección de trabajo en el Brasil y la República Dominicana.²⁹

En relación con los criterios para ascender, de la categoría inicial de inspector aprendiz al primer nivel de inspector, suele ser necesario pasar un examen, completar un curso de formación u obtener un diploma. Después del primer ascenso, los ascensos posteriores, salvo a puestos de libre designación, pueden otorgarse automáticamente (tras una serie de años en el nivel anterior) o por una combinación de antigüedad y méritos. El sistema que combina la antigüedad y los méritos puede adoptar distintas formas en función de cómo se midan los méritos; algunos países aplican la evaluación del desempeño (por ejemplo, Portugal y Bélgica), pero en otros, los inspectores deben adquirir cualificaciones o competencias nuevas (por ejemplo, Kazajstán).

Otro factor que también incide en la motivación, las tasas de retención y la calidad de la actuación es la movilidad. Ya hemos examinado la movilidad vertical

²⁷ Mendeloff y otros autores: *Human resource practices for labor inspectorates in developing countries* (Universidad de Cornell, 2014), pág. 7, disponible en:

https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2814&context=key_workplace

²⁸ J. D. Martín González: *Study on Department of Inspection of Factories and Establishments (DIFE). High level staff retention and motivation* (Ginebra, OIT, 2017); S. Ashcroft y S. Williams: *Strategic Review of the Labour Inspection System delivered by the Department for Inspection of Factories in Bangladesh*.

²⁹ R.R.C. Pires: "Flexible burocracias: Discretion, creativity, and accountability in labor market regulation and public sector management", en *Humanities and Social Sciences*, vol. 71, núm. 1-A, (2010), pág. 327.

(promoción), pero la movilidad horizontal, que conlleva el desempeño de otro trabajo para la misma autoridad pública o el traslado temporal a otro departamento gubernamental o a una organización internacional puede tener un efecto positivo en la actuación del inspector cuando se reincorpora a su empleo anterior. Hay estudios que señalan que los traslados a unidades funcionalmente similares (movilidad horizontal) permiten a los inspectores adquirir múltiples competencias y mejorar la probabilidad de obtener un ascenso³⁰, lo que puede beneficiar tanto al servicio de inspección de trabajo como al inspector.

La Recomendación núm. 20 aconseja los traslados. *Especialmente (que) durante los primeros años de su servicio, (los inspectores del trabajo) sean trasladados de un distrito a otro, a intervalos adecuados, para que adquieran una experiencia completa del funcionamiento de la inspección.* Von Richthofen³¹ indica que los inspectores de trabajo no deberían permanecer en el mismo sector industrial durante largos períodos de tiempo. Existen datos que confirman esta afirmación. En 1982, algunos autores llegaron a la conclusión de que los inspectores de minas de superficie en los Estados Unidos asignados a la inspección de las mismas minas durante periodos largos eran menos propensos a ser rigurosos con el cumplimiento de las normativas. De igual modo, un estudio sobre las plataformas petrolíferas marinas en el Golfo de México³² concluyó que la duración del mismo destino en la inspección era inversamente proporcional al nivel de exigencia del cumplimiento aplicado.

Un factor adicional que incide en la retención en el empleo son las prácticas de conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Hay numerosos estudios³³

³⁰ K. Ariga: *Horizontal transfer, vertical promotion, and evolution of firm organization* (Elsevier, 2004), disponible en: <http://www.computer-services.e.u-tokyo.ac.jp/p/seido/output/Ariga/ariga004.pdf>

³¹ W. von Richthofen: *Labour inspection: A guide to the profession* (Ginebra, OIT, 2002). Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_108665/lang--en/index.htm (a 5 de noviembre de 2014).

³² L. Muehlenbachs, S. Staubli y M. Cohen: *The effect of inspector group size and familiarity on enforcement and deterrence: Evidence from oil platforms*, Vanderbilt Law and Economics Research Paper No 13-35, Vanderbilt Owen Graduate School of Management Research Paper No. 2350923 (2013), disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2350923

³³ P. Mayberry: "Work-life balance policies and practices in the UK: Views of an HR practitioner", en *Journal of management*, 23 (2) (2006), págs. 167-188; L. Morgan: *The impact of work-life balance and family-friendly human resource policies on employees' job satisfaction* (Londres, Oxford University Press, 2009); M. White y

que corroboran los beneficios que aporta la conciliación para las organizaciones, a saber, satisfacción y bienestar de los trabajadores; menos absentismo y rotación de la mano de obra; éxito en la contratación y la retención; aumento de la productividad, y satisfacción del cliente. Un estudio del Instituto Roffrey Park³⁴ determinó que el 38 por ciento de una muestra de trabajadores asalariados considerarían la posibilidad de dejar a su empleador actual por una mejor conciliación entre su vida laboral y su vida personal, aunque ello supusiese una reducción de salario. Otro estudio señala que las organizaciones que hacen inversiones importantes en mejorar la conciliación entre la vida laboral y la vida personal de sus trabajadores registran una menor rotación de la mano de obra.³⁵

En algunos servicios de inspección de trabajo se observan prácticas de organización que llevan muchos años favoreciendo la conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Un ejemplo es España, donde desde el decenio de 1990 los inspectores de trabajo pueden trabajar desde su domicilio y se les proporcionan los medios para hacerlo. La única exigencia es que deben ir a la oficina para desempeñar tareas muy específicas, como reuniones con los empleadores o con los representantes de los trabajadores.

En la mayoría de los países de la UE, las mejoras en conciliación entre la vida laboral y la vida personal empezaron durante el período comprendido entre 2007 y 2014; no fue intencional, sino la consecuencia de los esfuerzos desplegados para contrarrestar los efectos de los recortes presupuestarios. Los recortes habían provocado la reducción de personal de alta dirección y de personal de apoyo en muchos países de la UE, y era preciso introducir cambios para evitar la carga excesiva de trabajo de los inspectores en activo.

Un estudio del CARIT presentado en la 60.^a reunión del CARIT en 2011 celebró una serie de equipos y herramientas de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) que habían demostrado *influir significativamente en la*

otros autores; "High Performance" management practices, working house and work-life balance", en *British Journal of Industrial Relations*, 41 (2) (2003) págs. 175-195.

³⁴ Roffey Park Institute (2004), disponible en: <http://www.roffeypark.com/research/wbl.html>

³⁵ Mayberry, op.cit.

*planificación y en la eficiencia del tiempo tanto dentro como fuera de la oficina*³⁶. Estos equipos y herramientas incluyen un sistema de planificación del trabajo plenamente integrado (Autoridad Danesa del Medio Ambiente de Trabajo (DWEA)); bases de datos de registro de las tareas, y I-Pads y otras computadoras tipo tableta para su utilización en el terreno. El mismo estudio enumera una serie de medidas para reducir los traslados innecesarios a la oficina, por ejemplo celebrar las reuniones los días previstos de trabajo en la oficina y aumentar la utilización de la videoconferencia para las reuniones internas. Un segundo estudio del CARIT, preparado en 2016³⁷, resume los niveles de actividad obligatoria entre 2008 y 2014 en toda la UE. Dicho estudio señala que:

La mayoría de los servicios de inspección de trabajo no parecen haber modificado sustancialmente el enfoque de la actuación inspectora tras las inspecciones y las investigaciones. Cuando la reducción de la actividad es evidente, ello puede guardar relación con los recursos o con la distinta orientación o puede reflejar el perfil de riesgo cambiante de las industrias y las empresas en el período comprendido entre 2008 y 2014. Las fluctuaciones en la actividad de los servicios nacionales inspección de trabajo tienen sin duda una relación con la actividad económica. De hecho, la caída en el sector de la construcción puede explicar algunas de las fluctuaciones por sí sola.

Algunos países han mantenido perfiles de actividad muy similares e incluso cuando los servicios nacionales de inspección de trabajo han reducido su actividad de inspección, el enfoque de la investigación de los incidentes ha sido bastante coherente [...].

Los niveles de actividad normativa fluctuaron entre 2008 y 2014, pero no se observaron tendencias significativas y la actividad ha recuperado en gran medida niveles similares a los de 2008.

En relación con los efectos de la reducción de los recursos financieros, el estudio de 2016 concluye que la mayoría de los Estados Miembros no tuvieron que

³⁶ CARIT: *Labour Inspectorate resource reductions in the European Union*, Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, Documento núm. 756, 60.^a reunión del CARIT (mayo de 2011).

³⁷ CARIT: *Study about the impact of the economic crisis on the European labour inspection systems from 2007 to 2014*.

recurrir a recortes salariales o a aumentos en el tiempo de trabajo de los inspectores. Ello refleja que las herramientas y las prácticas que ayudan a ahorrar tiempo introducidas durante el período transcurrido entre 2008 y 2014 no sólo han ofrecido a los inspectores de trabajo más tiempo para pasar con la familia y para actividades personales, sino que ello se ha conseguido sin que se resientan los niveles de productividad.

Por lo general, la dotación insuficiente de personal es un problema grave en los países de ingreso bajo y mediano. Este problema, el número insuficiente de vehículos para trasladarse a los lugares de trabajo y la falta de herramientas de TIC o de mecanismos que ayuden a ahorrar tiempo tienden a provocar largas jornadas de trabajo y baja productividad, haciendo imposible que la mayoría de los inspectores de trabajo logren conciliar su vida laboral y su vida personal.

Buenas prácticas

Reducir los gastos de viaje

El reembolso de los gastos incurridos por los inspectores cuando tienen que viajar puede representar un problema para los servicios de inspección de trabajo que no cuentan con financiación suficiente. Dicho esto, los costos derivados de las dietas pueden reducirse en cierta medida aplicando formación en cascada para que sólo un inspector por distrito incurra en dichos gastos; recurriendo a la videoconferencia para las reuniones entre el personal de alta dirección de distintas inspecciones territoriales; contando con un programa informático de planificación del trabajo y las rutas para ayudar a programar las visitas a los lugares de trabajo, en resumen, lo que hace posible optar por soluciones más económicas. Estos programas informáticos pueden exigir fondos adicionales, por lo menos al principio, pero a la larga justifican la inversión.

En 2009, la DWEA introdujo Transvision, un programa informático para planificar las visitas y las rutas, tras observar que con el sistema interior se hacían demasiados kilómetros y se duplicaban rutas.

Transvision:

- conecta directamente con los sistemas de registro y gestión de las tareas;
- registra la dirección del inspector (domicilio) y las 'condiciones' (pericia industrial, etc.);
- enumera los lugares de trabajo que se deben visitar durante el siguiente trimestre, sus 'condiciones' (industria, tipo, tamaño, etc.) y las investigaciones correspondientes cuando procede;
- empareja a la empresa con el inspector apropiado y programa las visitas en agendas;
- planifica las visitas en la ruta apropiada;
- programa las visitas con una semana de antelación, dando a los inspectores tiempo suficiente para prepararse, y
- permite a los inspectores rechazar o solicitar visitas adicionales.

Aplicar sistemas de incentivos para la mejora del desempeño

Se ha observado que en varios países la calidad del trabajo de los inspectores, su productividad y la probabilidad de que dejen el servicio de inspector de trabajo dependen de la medida en que su remuneración está vinculada a su desempeño.

La inclusión de un componente relacionado con el desempeño en la remuneración total es un factor motivador y alienta a los inspectores a permanecer en el servicio. Los trabajadores parecen considerar que la medición del desempeño mediante indicadores objetivos es el método de evaluación más justo.

Algunas experiencias (por ejemplo, el Brasil antes de 2008) parecen indicar que basar la compensación únicamente en el número de inspecciones llevadas a cabo, o en el importe recaudado en concepto de impuestos no pagados, tiene como resultado que los inspectores se centren exclusivamente en los aspectos de su actuación que son tomados en consideración y desatiendan aquellos que no son recompensados. Los incentivos basados exclusivamente en la productividad individual también han sido objeto de críticas, ya que desincentivan la cooperación entre compañeros de trabajo.

Por consiguiente, sería aconsejable introducir un sistema que, en primer lugar, recompense los méritos evaluando el desempeño a partir de criterios objetivos,

en segundo lugar, tome en consideración tanto el desempeño individual como el desempeño en equipo y, en tercer lugar, incorpore algunos controles de calidad. Los criterios objetivos deberían incluir tantos indicadores cuantificables como sea posible, como el número de inspecciones, pero también los tipos de inspecciones, y los distintos resultados de estas inspecciones, no únicamente los importes recaudados en concepto de impuestos no pagados. El término "equipo" puede referirse al servicio de inspección de trabajo del distrito, pero también puede referirse a equipos especializados de inspectores de trabajo. En uno u otro caso, los objetivos que se persiguen deben fijarse de antemano y depender del plan nacional de acción previsto, basado en datos actualizados sobre aspectos relacionados con el ámbito de competencias del servicio de inspección de trabajo (por ejemplo, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales). Los controles de calidad pueden consistir en la revisión por el superior jerárquico de los informes, los requerimientos, y otros documentos pertinentes formulados por los inspectores de trabajo con mayor o menor frecuencia, y son un modo de ayudarlos a mejorar su nivel de desempeño.

Un país donde el servicio de inspección de trabajo tiene un sistema de compensación de larga data que cumple las tres condiciones enumeradas es España. Con la introducción de pequeños cambios y siempre y cuando el servicio de inspección de trabajo tenga acceso a datos tanto sobre infracciones de la legislación del trabajo como sobre cuestiones de SST en el territorio nacional, cualquier país podría adoptar sin problemas el modelo español. Estos datos deberían utilizarse como base del plan nacional que especifique los programas y las actividades del servicio de inspección de trabajo, así como los resultados previstos para un período de tiempo determinado. De ese modo, los criterios objetivos que determinan la remuneración del inspector están bien fundamentados. El importe del incentivo que recibe cada inspector de trabajo en España depende de la medida en que el servicio de inspección de trabajo del distrito y el inspector alcanzan su parte de los resultados previstos.

Trayectorias profesionales atractivas

Una trayectoria profesional interesante aumenta las posibilidades de que los inspectores de trabajo permanezcan en los servicios de inspección de trabajo. A fin de que resulte atractiva, deben existir suficientes puestos de dirección para

que cualquier inspector ambicioso, productivo y cualificado pueda esperar de manera razonable que, en algún momento de su carrera profesional, se le brinde la oportunidad de ocupar un puesto de dirección. Por lo que parece, el modo más fiable de ascender a los mejores inspectores son los concursos internos que incluyen la adquisición de nuevas cualificaciones o la realización de exámenes. De este modo se evita el riesgo de aplicar criterios muy subjetivos cuando se evalúa a los candidatos o de provocar sospechas de favoritismo.

No se han llevado a cabo estudios que determinen en qué medida las prácticas antes mencionadas han resultado efectivas para retener a los inspectores de trabajo y aumentar su productividad. No es ninguna sorpresa, porque las pruebas sobre el efecto de los incentivos en los trabajadores del sector público rara vez son concluyentes y no es fácil extrapolarlas de un país a otro³⁸. No obstante, algunas entrevistas con inspectores de trabajo sobre sus motivos de insatisfacción y estudios al respecto indican que el que exista un número insuficiente de puestos administrativos y de ascensos basados en criterios opacos o demasiado subjetivos es un factor que puede muy bien incidir en que los índices de retención y la productividad se mantengan a niveles bajos. En algunos países de América Latina, como la Argentina, Brasil, Chile, El Salvador, Nicaragua y Uruguay, se han introducido reformas sustanciales con objeto de establecer una trayectoria profesional más explícita para los inspectores, lo que parece haber reducido la rotación en los servicios de inspección de trabajo.

Facilitar la reincorporación de los inspectores al servicio de inspección de trabajo

En algunos países, los inspectores de trabajo que son cedidos a otra organización, internacional o nacional, tienen derecho a regresar a su servicio de inspección de trabajo en el mismo nivel o grado que tenían antes de su cesión. Sin embargo, según nuestro estudio documental, sólo unos pocos países, entre ellos Francia, España y Portugal, garantizan este derecho a los inspectores

³⁸ Economic Insight: *Valuing different workplace rewards* (octubre de 2017, disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/655988/Valuing_Different_Workplace_Rewards.pdf)

cuando se reincorporan tras haber estado empleados (más que tras haber sido cedidos) en una organización en el sector privado o público.

Es innegable que la organización a la que se traslada el inspector de trabajo es su nuevo empleador. No obstante, la razón de proporcionar a estos inspectores que regresan a su antigua organización los mismos derechos que a los trabajadores cedidos es que las ventajas para el servicio de inspección de trabajo vienen a ser las mismas. Para el servicio de inspección de trabajo es un modo de que los inspectores aumenten sus conocimientos, aptitudes y competencias, lo que, a su vez, puede redundar en la mayor motivación del trabajador y en una menor rotación.³⁹

³⁹ M. L. V. Ruiz: *Labour administration: To ensure good governance through legal compliance in Latin America. The central role of labour inspection*, Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo, Working Document 1 (Ginebra, OIT, 2009, disponible en: http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_116044/lang-en/index.htm (a 5 de noviembre de 2014).

Anexo I

A) Justificación

Este anexo contiene una descripción de la política de recursos humanos que se aplica a los inspectores de trabajo en cuatro países, uno de América Latina y tres de Europa. Los tres países europeos no sólo se han seleccionado porque sus sistemas de inspección de trabajo están completamente desarrollados y arraigados, sino por una razón más importante, porque han influido en gran medida en los sistemas de otros países del mundo que tienen marcos jurídicos y modelos de función pública similares.

Al incluir estos ejemplos de políticas de recursos humanos coherentes y completas para los inspectores de trabajo, el anexo presenta conjuntamente los diversos factores que se han analizado separadamente en el presente estudio. Ello ayuda a ilustrar la interdependencia de los distintos factores.

Cabe señalar que la información proporcionada sobre cada una de estas tres políticas de recursos humanos no es una descripción detallada de su marco jurídico, o del estatuto o la carrera profesional del inspector, sino que incluye únicamente los elementos principales que las caracterizan. Los enlaces de páginas web se facilitan para aquellos lectores que deseen consultar información más detallada.

B) Ejemplos de cuatro países

- España
- Reino Unido
- Perú
- Francia

Estatus del Inspector de Trabajo y Seguridad Social

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social –ITSS– en España se configura como el servicio público al que corresponde vigilar el cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social están facultados para desempeñar todas las competencias que la ITSS tiene legalmente atribuidas, reconociéndoseles en el ejercicio de sus funciones el carácter de Autoridad Pública.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social son funcionarios públicos de carrera y, como tales, están sometidos al régimen jurídico de función pública en lo relativo a sus derechos, deberes e incompatibilidades.

Para poder entender el estatus de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social dentro de la función pública española, hay que señalar que la clasificación de los funcionarios de carrera atiende a:

- El Cuerpo al que pertenecen. En el Cuerpo se engloban las competencias, capacidades y conocimientos comunes que se han acreditado en el proceso selectivo de ingreso.
- El Grupo en el que se clasifique el correspondiente Cuerpo. En función de la titulación requerida para acceder al Cuerpo se distinguen tres Grupos, siendo el superior el A, que requiere titulación universitaria de Grado.
- En determinados Grupos (como es el caso del A) se distinguen Subgrupos, en atención al nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y a las características de las pruebas de acceso para el ingreso. El subgrupo A1 es el superior del Grupo A.
- Nivel de puesto de trabajo. A cada Cuerpo, de acuerdo con el Grupo en el que estén clasificados, se les reconocen unos intervalos de niveles de puestos de trabajo, yendo el intervalo del grupo A de un nivel mínimo de

⁴⁰ Para más información, consúltese: <http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/index.html>

20 a un máximo de 30. El nivel del funcionario es el correspondiente al puesto de trabajo que desempeña o, en su caso, que haya consolidado con su desempeño en el tiempo.

Dicho lo anterior, se puede concluir que el estatus de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social dentro de la función pública en España es: pertenecen a un Cuerpo Superior de la Administración (Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social); su cuerpo es un A1, formando parte de la más alta categoría de funcionarios; y su puesto tiene asignados los niveles 26 y 27, esto es, de los niveles más altos que hay.

Proceso de selección de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

Para ingresar en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social se requiere ser nacional español, mayor de edad, estar en posesión de titulación superior (Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grado) y superar el correspondiente proceso selectivo, que como todo acceso a la función pública en España se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Una vez publicada la oferta de empleo público, la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (dependencia a través de la cual el Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social –OEITSS- está adscrito al Ministerio) convoca el proceso selectivo para cubrir las plazas ofertadas para ingresar en el Cuerpo. En la convocatoria, que se publica en el Boletín Oficial del Estado, se recoge: el número de plazas ofertadas; el temario, los ejercicios, valoraciones y puntuaciones de las pruebas que conforman el proceso; y la designación de los miembros del tribunal, que es el órgano colegiado de selección.

El proceso se desarrolla mediante el sistema de oposición, en el caso de los aspirantes que acceden por turno libre; concurso- oposición, para los que acceden por promoción interna (principalmente Subinspectores Laborales), completándose en ambos casos con la superación de un curso selectivo.

En la fase oposición los aspirantes han de superar una serie de ejercicios donde deben acreditar: el conocimiento de la normativa relacionada con la función inspectora (valorándose tanto su exposición oral como escrita), las habilidades

para emitir una resolución sobre supuestos de inspección (esto es, aplicación de la normativa a supuestos prácticos), y el dominio de idioma extranjero.

Es muy variable el tiempo de preparación que se precisa para poder superar la fase de oposición. A modo meramente indicativo, teniendo en cuenta que el temario se compone de unos 270 temas, la experiencia nos dice que este tiempo de preparación puede durar entre un mínimo de un año, (muy poco frecuente) a los tres o incluso cuatro años, siendo lo más habitual unos tres años con una dedicación exclusiva.

Superados los ejercicios anteriores, el aspirante es nombrado funcionario en prácticas y debe superar la segunda fase del proceso, consistente en un curso selectivo de carácter eminentemente práctico. El curso consta de dos partes: una primera, organizada por la Escuela de la ITSS (que es la unidad especializada de la que dispone el OEITSS en materia de formación) donde se imparten los conocimientos y desarrollan las capacidades analíticas sobre las distintas áreas de actuación inspectora, realizando las pruebas precisas para acreditar la suficiencia de sus conocimientos en las distintas áreas de estudio; una segunda, en la que los funcionarios en prácticas han de superar un supuesto propuesto y calificado por el Tribunal.

El curso selectivo ha tenido una duración variable a lo largo del tiempo. Las últimas convocatorias han previsto una duración máxima de 400 horas lectivas distribuidas en un máximo de cinco meses.

La calificación final del proceso selectivo es la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición y curso selectivo (donde se suman las puntuaciones alcanzadas en sus dos partes), añadiéndose en el caso de los que acceden por promoción interna la suma de los méritos que acrediten en el concurso.

Tras superar el proceso selectivo, se realiza un período de prácticas en las comunidades autónomas y provincias donde el funcionario en prácticas acompaña a Inspectores con experiencia allí destinados en el desarrollo ordinario de su trabajo, permitiéndose de esta forma que conozca el desarrollo práctico de la función inspectora. Finalizado este período, se les nombra funcionarios de carrera, proceden a la elección de destino (en el orden de la puntuación obtenida en el proceso) para finalmente proceder a la toma de

posesión. El tiempo durante el que los funcionarios realizan prácticas en las Inspecciones Provinciales también es variable, siendo lo más habitual de cinco a ocho semanas.

Política de formación de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social junto con la formación inicial requerida para el acceso al Cuerpo, a lo largo de su vida laboral van recibiendo una formación continua encaminada a realizar con eficacia y de manera apropiada su trabajo. La Ley Ordenadora de la ITSS, configura la formación como:

-Un derecho. El Inspector tiene reconocido el derecho a una formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales. A este objeto, la Escuela de la ITSS se encarga de organizar, dirigir y evaluar los cursos, programas y acciones formativas orientadas a su formación continua, desarrollando programas y acciones para su actualización, especialización y perfeccionamiento profesional.

Anualmente se hace una programación con las actividades formativas a impartir en torno a las distintas áreas que conforman la actuación inspectora (principalmente, aunque no de modo excluyente, en torno a seguridad social y empleo, prevención de riesgos laborales, relaciones laborales, nuevas tecnologías e informática, relaciones internacionales e idiomas, habilidades relacionales y protección de datos). Este plan se articula en una formación presencial, con dos niveles de formación, el centralizado (impartido en la propia Escuela con sede en Madrid) y el territorial (impartido a nivel de comunidad autónoma o provincial) y en una formación en line.

Para fomentar que los funcionarios participen en los cursos ofertados, la asistencia a éstos les computa como actividad a efectos del cómputo de los objetivos precisos para alcanzar el complemento de productividad.

-Un deber. Se establece como un deber del Inspector el participar en las acciones de formación y especialización que se determinen. Así, si bien con carácter general la realización de los cursos es voluntaria, determinadas formaciones se establecen como obligatorias: son las dirigidas a formar

debidamente a los Inspectores para atender concretas necesidades que se vayan planteando, como por ejemplo en el caso de que se establezca una determinada campaña de actuación.

Promoción profesional de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en España

La carrera profesional u oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social se rige por los mismos principios que el ingreso al Cuerpo (igualdad, mérito y capacidad). Tal y como se indicó al principio de este informe, el puesto de Inspector tiene asignados los niveles 26 y 27. Tras superar el proceso selectivo los Inspectores ingresan con un nivel 26, el que consolidaran tras dos años prestando servicios en el mismo.

Las posibilidades de ascender desde el nivel 26 a los superiores asignados al Grupo A (que tal y como se indicó llega al nivel máximo de 30), se puede llevar a cabo por las siguientes vías, requiriendo ambas de convocatoria pública:

-El Concurso, es la vía normal para la provisión de los puestos de trabajo. Las convocatorias del concurso deberán contener sus bases y, entre otros extremos, prever cuáles son los méritos a valorar (años de servicio, grado personal consolidado, méritos por conciliación de vida personal y familiar, etc.), el baremo con arreglo al cual se puntuarán, y composición de comisiones de valoración. El destino ofertado será asignado al candidato que haya obtenido la mayor puntuación. Mediante el concurso, los Inspectores podrán acceder al nivel 27, concursando a las plazas de dicho nivel que estén vacantes y se oferten en la convocatoria, y al nivel 28, concursando a Jefaturas de equipo ofertadas y estén vacantes en las Inspecciones Provinciales.

-La libre designación, sistema para la provisión de puestos de especial responsabilidad y confianza. La convocatoria deberá prever cuáles son los requisitos para acceder al puesto, siendo el órgano convocante quien de manera discrecional apreciará la idoneidad de los candidatos para el puesto, los que una vez nombrados podrán ser cesados también de manera discrecional.

Dentro de la estructura administrativa del OEITSS se prevé que el nombramiento para ocupar determinados puestos se ha de hacer necesariamente entre Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, permitiendo así que los Inspectores puedan llegar a ocupar puestos de los niveles 28, 29 y 30. Esto ocurre en:

-La estructura administrativa central, concretamente en la titularidad de las Subdirecciones de Oficina de Lucha contra el Fraude, la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales, y la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica.

-La estructura administrativa territorial del OEITSS, en el caso de Dirección Especial, Direcciones Territoriales, Jefes de Inspecciones Provinciales, y dentro de esta última organización, los Jefes de Unidades Especializadas.

Política retributiva de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

Las retribuciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en cuanto funcionarios de carrera, se dividen en: retribuciones básicas, que retribuyen al funcionario por la adscripción de su Cuerpo a un determinado Grupo o Subgrupo de clasificación profesional, y complementarias, que retribuyen las características concretas del puesto de trabajo que desarrolla, la carrera profesional y la labor realizada por el funcionario.

Cumple señalar que las retribuciones básicas constituyen la mayor parte de la retribución de los funcionarios a medida que el subgrupo asignado a su cuerpo es inferior y la complejidad de las tareas desarrolladas es menor; adquiriendo en los funcionarios de cuerpos superiores, como ocurre con los Inspectores, un mayor peso las retribuciones complementarias.

Las retribuciones básicas están compuestas por:

- El sueldo, que es la cuantía asignada al Inspector por desarrollar su trabajo dentro del Subgrupo A1;
- Los trienios, que vienen a retribuir la antigüedad, cobrando un trienio por cada tres años de servicio. Estas retribuciones básicas se cobran en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias al año, éstas últimas en los meses de junio y diciembre.

Dentro de las retribuciones complementarias podemos distinguir:

- Complemento específico: atiende las circunstancias específicas del puesto de trabajo que se desempeña, buscando retribuir condiciones particulares exigibles para el desempeño de determinados puestos o condiciones en las que se desarrolla, por ejemplo, especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, etc. Este es uno de los conceptos retributivos más relevantes en los puestos de especial responsabilidad.
- Complemento de destino: retribuye el nivel del puesto de trabajo que desempeña, a mayor complejidad y responsabilidad del puesto, mayor será el complemento de destino. El Inspector ingresa en el Cuerpo con un nivel 26 de complemento de destino y, a medida que va progresando en su carrera va ascendiendo escalones del mismo y cobrando más.
- Complemento de productividad: retribución variable que atiende al rendimiento personal del funcionario, a los resultados obtenidos con su trabajo. Busca retribuir su especial rendimiento, actividad, dedicación, con que desempeña su puesto. Anualmente se confecciona un plan integrado para la actuación del sistema de la ITSS donde se prevé a qué objetivos se ha de dirigir la actuación inspectora en el conjunto de materias de su competencia, al objeto de acomodar su actuación a la realidad social y económica. En el sistema retributivo de la ITSS en España, el complemento de productividad puede representar desde un 10 % si se obtiene en su tramo inferior, hasta un 21 % en su tramo más alto, es decir, con el nivel máximo de rendimiento que contempla el sistema.
- Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo: retribuyen los servicios de guardia para la investigación de accidentes de trabajo (mortales, de especial gravedad o trascendencia) durante los fines de semana y festivos. Atienden a la localización, disponibilidad y desplazamiento al lugar del accidente dentro de los límites horarios fijados. En estos casos, se abona tanto la presencia localizada como las intervenciones o salidas, por los servicios extraordinarios efectivamente prestados.
- Indemnizaciones por razón de servicio: pagos compensatorios de los gastos realizados al tener que utilizar los Inspectores sus vehículos

particulares para la realización de las visitas de inspección. Se les abona el importe de los kilómetros, peajes y en su caso, dietas por manutención.

Movilidad de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

La movilidad de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social dentro de la organización territorial del OEITSS se puede realizar por distintas vías.

La vía habitual es la de participar en los concursos de traslados que se convoquen. El concurso es el procedimiento normal por el que los Inspectores se van moviendo por las distintas provincias hasta conseguir llegar al destino deseado. Mediante convocatoria pública se ofertan las plazas que haya vacantes en las distintas provincias y se indican las condiciones que han de regir el proceso. La plaza es finalmente adjudicada al aspirante que alcance una mayor puntuación en los méritos del concurso.

Otra vía, si bien de carácter excepcional, sería la permuta de destino entre dos funcionarios que desempeñen un mismo puesto de trabajo en distintas provincias, intercambiándose los destinos entre ellos.

Existen también fórmulas para la movilidad o cobertura temporal de puestos, como son la comisión de servicios o la adscripción provisional, en ambos casos el puesto ocupado no se adquiere "en propiedad" sino que es una situación temporal.

Otros supuestos de movilidad que se aplican son los de movilidad por razones de salud o de rehabilitación del funcionario y la movilidad de la funcionaria víctima de violencia de género (para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral).

REINO UNIDO⁴¹

Dirección de Salud y Seguridad (HSE)

- Situación en el empleo de los inspectores de trabajo:

Permanent

- Selección de los inspectores de trabajo:

Campaña externa de comunicación, de pago:

- Google
- Targetjobs
- Jobs the Word
- Totaljobs
- The Guardian jobs

Medios de comunicación gratuitos:

- LinkedIn
- Disability Jobs board,
- Sitio web de la Dirección de Salud y Seguridad (HSE)

Asistencia a ferias de captación de titulados universitarios.

Proceso de evaluación:

Etapas 1: Formulario corto de solicitud de empleo (SFA)

⁴¹ Para más información, véase: <https://www.hse.gov.uk/>

Pruebas en línea - test de razonamiento verbal y test de juicio situacional de la administración pública

Etapas 2: Centro de evaluación - incluye ejercicio de bandeja electrónica, presentación seguida de sesión de preguntas y respuestas, prueba escrita, ejercicio de simulación (*role play*).

- **Formación:** El programa de formación del regulador (RTP) pone en correspondencia el trabajo en el terreno y el aprendizaje combinado (*blended learning*). Los inspectores aprendices estudian para obtener el diploma en SST de la Junta Nacional de Exámenes (NEBOSH) nivel 7 en normas sobre SST, una prueba única en la HSE.

Los primeros dos años se centran fundamentalmente en proporcionar al candidato conocimientos jurídicos, complementados con trabajo en el terreno, para que puedan inspeccionar, investigar y hacer cumplir la legislación. Esta práctica se integra en las bases de la formación técnica esencial para detectar problemas de salud y seguridad, analizar situaciones, evaluar la conformidad legal y determinar cualquier acción correctiva necesaria. El desarrollo y el desempeño se evalúan en relación con metas de desarrollo clave, y el cumplimiento de las metas en los plazos establecidos es un elemento esencial para seguir trabajando en la HSE. La obtención del diploma es una condición para permanecer en el empleo en la HSE.

La HSE proporciona apoyo integral a los inspectores aprendices con formación impartida a través de su director, un formador dedicado y directores de desarrollo. También reciben apoyo a través de sus compañeros aprendices.

El tercer año del programa de formación sigue el mismo proceso de aprendizaje experiencial que los dos primeros, y recibe el nombre de Desarrollo Profesional Continuo (CPD). Durante este tercer año se amplían los conocimientos técnicos sobre cuestiones de SST para que los aprendices puedan manejarse en los múltiples modelos de negocio que regula la HSE.

- **Promoción:** El logro de las metas de desarrollo, incluido aprobar las evaluaciones necesarias, cualifican al aprendiz para ser ascendido a inspector de grado principal y para acceder a módulos adicionales del programa de formación. Como inspector de grado principal, el sueldo aumenta a 37,292 libras esterlinas, y los inspectores aprendices deberían alcanzar este nivel a los dos años de empezar el programa.
- **Remuneración:** De 29,472 libras esterlinas, y de 37.292 libras esterlinas a los dos años de haber finalizado satisfactoriamente el curso del RTP. Los candidatos en Londres reciben 4,260 libras esterlinas adicionales (complemento por destino)
- **Movilidad:** La movilidad consiste en el traslado a otros servicios de inspección de trabajo de distrito o a la sede, o cesiones a otros departamentos/organizaciones. En su condición de funcionario público, los inspectores deben tener movilidad entre los departamentos gubernamentales dentro de unos límites razonables. La medida de lo razonable guarda relación con la situación personal en el momento en que se proponen los cambios de lugar de trabajo. Los movimientos entre departamentos pueden ser necesarios en función de las necesidades de las empresas.

PERÚ⁴²

Las políticas de recursos humanos para los inspectores del trabajo de la SUNAFIL

El presente documento tiene como finalidad describir las condiciones particulares de la gestión de los recursos humanos en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante SUNAFIL; analizando la relación entre las políticas de compensaciones económicas y no económicas

⁴² Más información en: <https://www.sunafil.gob.pe/>

implementadas, y la situación laboral de los inspectores de trabajo, su respectivo procedimiento de reclutamiento, entrenamiento y promoción interna para el desempeño de sus funciones; identificando a partir de ello, buenas prácticas y oportunidades de mejora.

Conjuntamente, se describen los perfiles del personal inspectivo, su rango etario y otros elementos que configuran características específicas de servidores públicos. También se analizan las relaciones laborales entre los inspectores de trabajo y la SUNAFIL, y su relación con la política remunerativa actual.

Definición

La SUNAFIL es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias; cuya visión se encuentra orientada a contar con una ciudadanía altamente empleable, protegida por derechos laborales, y que se encuentre en capacidad de desenvolverse en entornos donde contribuyan al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantice empleo digno y productivo.

Es un organismo administrativo independiente, el cual posee un alto grado de autonomía para ejercer sus funciones en virtud al mandato legal otorgado por su propia Ley de creación, de fecha 15 de enero 2013. La SUNAFIL inició funciones en abril 2014, incorporando para ello al personal inspectivo de los tres niveles de cargos: inspector auxiliar, inspector del trabajo e inspector supervisor, quienes hasta entonces desempeñaban sus funciones en una Dirección General del del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Creación

Al crearse la SUNAFIL, hace cinco años, se le transfiere las competencias funcionales y el personal inspectivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y se define que los trabajadores pertenecientes al cuerpo inspectivo se incorporen al régimen laboral de la actividad privada, el cual se caracteriza por

ser un régimen que brinda estabilidad laboral y beneficios a los trabajadores sobre el promedio de los regímenes laborales del personal que trabaja en el Estado Peruano.

De ahí que previa a la creación de la Entidad, los inspectores de trabajo se encontraban incorporados en la modalidad laboral de la Carrera Administrativa del Estado, con sueldos por debajo al 40% de su remuneración actual, y condiciones laborales que no necesariamente atendían las demandas propias de la función inspectiva; de ahí que progresivamente la SUNAFIL ha ido incorporando, por propia iniciativa o mediante distintos mecanismos de negociación colectiva, beneficios para el cuerpo inspectivo.

Remuneración

Actualmente el personal inspectivo presta servicios bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada y su remuneración es diferenciada según el cargo que ocupa, además perciben beneficios de ley, un bono anual por función inspectiva, movilidad y refrigerio por el servicio efectivamente prestado, uniforme de trabajo, ropa de trabajo, treinta días de vacaciones por cada año laborado, licencias con goce por distintas consideraciones, entre otros beneficios que constituyen un conjunto de compensaciones no económicas. La siguiente tabla detalla los ingresos anuales de los inspectores:

Conceptos	Ingresos Anuales Fuerza Inspectiva		
	Supervisor	Inspector	Auxiliar
Remuneración	102,000	90,000	78,000
Escolaridad	400	400	400
Graticaciones	17,000	15,000	13,000
Comp. Tiempo Servicio	9,917	8,751	7,584
Bono Función Inspectiva	8,370	8,370	8,370
Movilidad-Alimentación	6,534	6,534	6,534
Ingreso anual en soles	144,221	129,055	113,888

Situación laboral de los inspectores de trabajo

Los beneficios otorgados resultan relevantes en el marco del otorgamiento de las compensaciones económicas y no económicas que promuevan la satisfacción de necesidades específicas del personal inspectivo; de ahí que los beneficios otorgados se han ido orientado a satisfacer distintas necesidades de carácter no económicas, las cuales buscan satisfacer factores subjetivos, coyunturales y normativos del cuerpo inspectivo.

En los últimos dos años, se ha promovido la incorporación de aspectos relacionados el trabajo en equipo, compromiso, autoadministración, emprendimiento e innovación; todos ellos necesarios para reorientar la cultura organizacional hacia una visión más holística, que considere valores de actuación que promuevan la optimización del trabajo realizado.

Para ello, la SUNAFIL no sólo ha ido optimizando las condiciones laborales del personal inspectivo, a quien entrega de manera anualizada ropa de trabajo acorde al desarrollo de sus funciones, equipos de protección personal, seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, entre otras condiciones de trabajo; sino que se encuentra implementando grupos de trabajo especializados, los cuales se encuentran conformados por personal de todos los niveles orientados a la atención de temáticas especializadas, como lo son los temas sociolaborales, trabajo infantil, seguridad y salud en el trabajo, trabajo rural, trabajo informal urbano, entre otros.

Adicionalmente en relación a las condiciones de trabajo, los inspectores cuentan con un parque automotor de camionetas y minibuses a través de los cuales se realiza el traslado de las intendencias a las sedes de los centros de trabajo inspeccionados.

Cabe mencionar que la actual Alta Dirección de la SUNAFIL, desde su primera gestión, realizó las coordinaciones necesarias para cumplir con el pago anual del Bono por Función Inspectiva (obtenido en un proceso de negociación colectiva, cuando el personal inspectivo pertenecía al el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, antes de la creación de la SUNAFIL), el cual viene otorgándose sin retraso alguno desde el año 2017, habiendo cumplido también con el pago de

los devengados generados por los años anteriores. Asimismo, en la actualidad se viene tramitando la disponibilidad presupuestal para el otorgamiento del concepto de movilidad (equivalente a 15 soles diarios) y alimentación (equivalente a 12 soles diarios) por el ejercicio de la función, los cuales han sido obtenidos, igualmente, mediante negociación colectiva.

Reclutamiento de Inspectores de Trabajo

Todas las acciones implementadas tienen como público objetivo el personal inspectivo, quienes, es preciso señalar, han ingresado al cuerpo inspectivo en dos momentos claramente diferenciados:

- i. La transferencia del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo a la recién creada SUNAFIL, en el año 2014;
- ii. El desarrollo de concursos públicos de mérito masivos, en el año 2018.

Al respecto es preciso señalar que el primer grupo se refiere al personal inspectivo transferido del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual ingreso a la carrera inspectiva mediante concurso público, bajo condiciones laborales y económicas muy por debajo de las que actualmente cuenta.

Actualmente, constituyen al menos el sesenta y seis por ciento (66%) del total de personal del cuerpo inspectivo, cuyo rango de edad se encuentra entre los 40 y 60 años, de profesión mayoritariamente abogado y de formación inspectiva orientado a la realización del trabajo de campo.

Por su parte, el segundo grupo corresponde al personal inspectivo relativamente nuevo, el cual fue incorporado mediante dos concursos públicos de méritos. Este grupo constituye alrededor del treinta y cuatro por ciento (34%) del total de personal del cuerpo inspectivo. Su rango de edad se encuentra entre los 25 y 35 años, de profesiones multidisciplinarias, que van desde la geología e ingeniería de varias especializadas, hasta la incorporación de contadores, médicos y enfermeras, etc.; siendo que el número de abogados que ha ingresado es significativamente menor a las promociones previas.

Estos últimos procesos de selección para cubrir plazas a nivel nacional se llevaron a cabo en el año 2018 y se realizaron a través de dos concursos públicos de méritos. En el primer proceso de selección se ofertaron 160 vacantes y se inscribieron alrededor de 12,000 postulantes, mientras que en el segundo se ofertaron 80 vacantes y se inscribieron alrededor de 10,000 postulantes. Estos concursos públicos, en el proceso de selección, contaron con la participación de dos prestigiosas universidades como son la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), respectivamente.

Entrenamiento/ Formación

Los documentos de gestión institucionales plantean seis (06) objetivos estratégicos:

- 1) Contribuir con la formalización de trabajadores;
- 2) Garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales a favor de los trabajadores formales;
- 3) Garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de la población ocupada;
- 4) Garantizar el ejercicio de los derechos sociolaborales de los niños y de la PEA ocupada vulnerable;
- 5) Fortalecer la gestión institucional;
- 6) Implementar la gestión del riesgo de desastres para la entidad.

Para ello, el cumplimiento de dichos objetivos, la SUNAFIL ha desarrollado dos estrategias de mejora continua de sus inspectores:

- i. La Inducción de personal al ingresar
- ii. La formación y/o capacitación del personal inspectivo.

En relación a la *inducción*, se ha desarrollado un programa de internamiento para los inspectores recién ingresados, a los cuales se les capacita en los cinco (05) temas prioritarios de la función inspectiva; además del desarrollo de una etapa in-situ que permita brindar al Inspector Auxiliar un acercamiento directo y real al desarrollo del proceso inspectivo; incluyendo la gestión de la orden de

inspección, las actuaciones inspectivas propiamente dichas, la elaboración de las actas e informes que puedan emitirse en el desarrollo de un proceso inspectivo, así como la gestión del Sistema Informático de la Inspección del Trabajo-SIIT; de manera que pueda poner en práctica los conocimientos y las habilidades aprendidas durante la fase teórica de la inducción.

En relación a la capacitación, SUNAFIL cuenta con un equipo especialmente encargado de capacitar a todo el personal que es parte del Sistema Inspectivo; de ahí que el Centro de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo de la SUNAFIL - CFC es el responsable de “Desarrollar programas anuales de capacitación inicial, formación y perfeccionamiento periódicos sistematiza los diversos temas en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Asistencia Técnica requerida por los servidores que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) - (Inspectores, Resolutores e instructores propios) tanto en las dependencias de la SUNAFIL como en los Gobiernos Regionales optimizando el desempeño de los servidores de la SUNAFIL a través de su Programa Anual de Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo. Todo ello, se enmarca en la finalidad de garantizar el cumplimiento de la normativa socio laboral - seguridad y salud en el trabajo, correspondiendo a un programa de asistencia técnica que tiene como fin el fortalecimiento de las capacidades de gestión del Sistema de Inspección del Trabajo.

Promoción Profesional

Asimismo, se han desarrollado, entre 2017 y 2018, tres procesos de promoción interna (para ascender a inspector del trabajo y para ascender a inspector supervisos), los cuales han tenido características similares al concurso público de mérito, donde de igual forma, donde se han evaluado distintos aspectos académicos, documentales y aptitudinales; teniendo como consecuencia que cerca del sesenta por ciento (60%) del personal inspectivo antiguo haya ascendido. Es importante señalar que estos tres concursos han sido los primeros concursos masivos de ascensos desde la creación de la SUNAFIL.

Los últimos concursos, tanto los públicos de méritos para incorporar nuevos inspectores, como los de promoción interna, consideraron evaluaciones de conocimientos técnicos propios de la función, razonamiento lógico-matemático, razonamiento verbal, además de una revisión documental de los cursos o programas de especialización vinculadas a la función, una evaluación de la experiencia profesional previa, y una entrevista a profundidad a cargo de personal de la SUNAFIL. Todas las evaluaciones del proceso se encontraron orientadas hacia la ejecución de concursos altamente competitivos cuyo objetivo era incorporar o ascender personal calificado, en el marco de la implementación de procesos de selección meritocráticos en el Estado Peruano.

Sindicalización del personal inspectivo

Actualmente el 95% de inspectores se encuentran sindicalizados (existen dos sindicatos de inspectores, ninguno ostenta la mayoría absoluta). Ambos sindicatos, de acuerdo a la legislación actual, presentan de manera bianual pliegos de negociación colectiva cuyo contenido en su gran mayoría son pretensiones de carácter económico, a pesar que las entidades públicas están prohibidas de negociar estos temas económicos de acuerdo a la normatividad nacional, siendo esto la principal fuente de conflicto entre los gremios sindicales y la SUNAFIL. Sin embargo, en aras de tener una comunicación directa y fluida con los sindicatos, anticiparnos a cualquier fuente de conflicto y tratar temas no económicos, se han conformado comités de relaciones laborales en que participan representantes de la SUNAFIL y los gremios sindicales, los cuales se reúnen con una periodicidad mensual.

Debemos señalar que esta masiva sindicalización de parte de nuestro personal inspectivo suele ser fuente de suspicacia y desconfianza, por parte de las empresas fiscalizadas, en lo referente a la imparcialidad de los inspectores de la SUNAFIL cuando se trata de inspecciones de derechos fundamentales relacionados a libertades sindicales.

FRANCIA⁴³

Unas palabras de advertencia

Tras las recomendaciones del Servicio General de Inspección de Asuntos Sociales en materia de selección, formación y proyección de carrera de los miembros del servicio de inspección de trabajo, se tomaron medidas para:

- reformar **el proceso de la oposición de acceso** (pruebas, jurado, ratios de las distintas vías de selección) con objeto responder mejor a las cuestiones relacionadas con el interés que despierta la carrera, la apertura de la misma y la experiencia profesional pertinente;
- renovar la **formación inicial** y las modalidades para ocupar puestos en la inspección de trabajo, así como la formación continua, en particular la preparación para puestos directivos;
- mejorar las **trayectorias profesionales de los inspectores de trabajo** (pirámide jerárquica, movilidad, interés que despierta la profesión, etc.), y
- mejorar la gobernanza y la gestión de los recursos humanos y del Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), que forma a los inspectores de trabajo.

Sobre los tres últimos puntos, la información que figura a continuación se actualizó en octubre de 2019, pero se esperan cambios, en particular en relación con la formación.

⁴³ Enlaces de interés (en francés):

<https://travail-emploi.gouv.fr/metiers-et-concours/devenir-inspecteur-du-travail/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-des-conflits-individuels-et-collectifs/article/l-inspection-du-travail>

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/l_inspection_du_travail_en_france_en_2017.pdf

<http://www.intefp.travail-emploi.gouv.fr/activites-de-formation/formation-statutaire/iet>

Estatuto profesional de los inspectores de trabajo

Las funciones de inspección las desempeñan funcionarios con arreglo a la legislación relativa a la función pública y a textos que cumplen los requisitos que establecen los convenios núms. 81 y 129 y el Convenio Marítimo de 2006 de la OIT.

- **Miembros del servicio de inspección de trabajo.** El servicio de inspección de trabajo es una unidad especializada de funcionarios gestionada por el Ministerio de Trabajo y perteneciente a la categoría superior de funcionarios. Esta categoría agrupa funciones de concepción, dirección y gestión. La selección se lleva a cabo a nivel de *licence* (tres años de estudios postsecundarios).
- **Controladores de trabajo.** Gozan de las mismas prerrogativas de inspección y de los mismos medios de acción que los inspectores de trabajo, pero no tienen autoridad para tomar decisiones administrativas, por ejemplo en relación con autorizaciones para suspender contratos de asalariados protegidos por su condición de representantes de los trabajadores, excepciones a las horas de trabajo, entre otras. Pertenecen a la categoría intermedia de funcionarios, y agrupan las funciones de aplicación y de redacción, comparables a las que desempeñan profesionales intermedios. Los controladores pueden supervisar equipos, talleres y servicios. La selección se lleva a cabo a nivel de *Bac+2* (dos años de estudios postsecundarios).

Como parte del proceso de reforma de la inspección de trabajo iniciado en 2013, **el puesto de controlador de trabajo se está eliminando progresivamente y se ha suspendido la selección.** Al mismo tiempo, se está aplicando un plan para transformar el cargo de controlador de trabajo en inspector de trabajo a través de un proceso limitado de selección por oposición. A finales de 2018 unos 400 controladores seguían desempeñando funciones de inspección de trabajo.

Por consiguiente, lo que figura a continuación se refiere únicamente a los inspectores de trabajo.

Selección de los inspectores de trabajo

La selección de los inspectores de trabajo se hace:

- por oposición;
- por selección entre los controladores de trabajo que pueden probar que tienen 15 años de experiencia en la función pública (hasta una quinta parte de los puestos abiertos a la oposición), y
- por examen profesional entre los controladores de trabajo que puedan probar que tienen 8 años de antigüedad en el servicio de inspección de trabajo (hasta una quinta parte de los puestos abiertos a la oposición o del número de inspectores de trabajo).

Los inspectores de trabajo deben pasar tres exámenes:

1. Un **examen externo** (objetivo: del 50 al 60 por ciento de los puestos abiertos a la oposición), dirigido principalmente a estudiantes. Abierto a candidatos con nivel II (3 años de estudios postsecundarios) o nivel equivalente (puede enviarse una solicitud al servicio de selección para el reconocimiento de una equivalencia).

El examen consta de dos partes: pruebas de admisibilidad para seleccionar a los candidatos autorizados a pasar las pruebas posteriores y pruebas de admisión para elegir a los candidatos que cumplen los requisitos.

Elegibilidad

- una disertación sobre un tema de actualidad e interés general relacionado con el lugar que ocupan las autoridades públicas y la función que desempeñan en los principales ámbitos de los servicios públicos. Se pone un juego de documentación a disposición de los candidatos;
- una prueba que incluye 4 o 5 preguntas cortas o casos prácticos sobre derecho del trabajo y derecho social europeo, y
- una disertación sobre uno o varios temas de los escogidos por el candidato (derecho público, derecho privado, economía empresarial, políticas sociales y de empleo, SST, ergonomía y organización del

trabajo, y ciencias de la materia o ciencias de la vida). Se pone un juego de documentación a disposición de los candidatos.

Admisión

- una simulación individual basada en un tema elegido por sorteo, seguida de una entrevista individual para evaluar las aptitudes del candidato para resolver un caso práctico, su capacidad para encontrar soluciones y su razonamiento frente a una situación específica;
- una entrevista con el jurado para evaluar la capacidad del candidato, su motivación y sus competencias interpersonales para desempeñar el cargo de inspector de trabajo, y
- una prueba de conversación en un idioma extranjero elegido por el candidato.

2. Una **oposición interna** (objetivo: del 15 al 25 por ciento de los puestos abiertos a la oposición), abierta a funcionarios públicos que puedan demostrar que tienen cuatro años de experiencia en la función pública.

El proceso incluye tres pruebas de admisión obligatorias:

- la redacción de una nota basada en un expediente relacionado con cuestiones de trabajo o empleo y formación profesional, y
- dos pruebas idénticas a las del examen externo.

También incluye tres pruebas de admisión:

- una prueba idéntica a la del examen externo;
- una entrevista con el jurado a fin de que éste pueda evaluar las capacidades del candidato y sus competencias interpersonales para poder desempeñar el cargo de inspector de trabajo, así como los conocimientos que ha adquirido de su experiencia profesional, y
- una prueba para evaluar una lengua extranjera opcional en el mismo formato que la del examen externo.

El **tercer examen** (objetivo: del 25 al 30 por ciento de los puestos abiertos a la oposición), dirigido principalmente a personas que han trabajado en el sector privado. Está abierto a candidatos con un total de ocho años de

experiencia en uno o varios puestos como miembro del personal o representante, o en una o varias actividades profesionales, sean de la naturaleza que sean; o en uno o varios cargos como miembro de una asamblea elegida de una colectividad territorial; o en una o varias actividades como responsable, incluidas actividades de voluntariado en una asociación. El período de experiencia profesional se calcula tomando en consideración, en el caso de las actividades asalariadas, cualquier actividad desempeñada como asalariado según el derecho privado o como trabajador autónomo.

El proceso incluye dos pruebas de admisión obligatorias:

- la redacción de una nota basada en un expediente relacionado con cuestiones de trabajo o empleo y formación profesional, y
- una prueba que incluye 4 o 5 preguntas cortas o casos prácticos sobre derecho del trabajo y derecho social europeo.

También incluye tres pruebas de admisión:

- una simulación en grupo basada en un tema elegido por sorteo, seguida de una entrevista individual con objeto de evaluar las aptitudes del candidato para trabajar en equipo y para la comunicación;
- una entrevista con el jurado a fin de que pueda evaluar las capacidades del candidato y sus competencias interpersonales para poder desempeñar el cargo de inspector de trabajo, así como los conocimientos que ha adquirido de su experiencia profesional, y
- una prueba para evaluar una lengua extranjera opcional en el mismo formato que la del examen externo.

Formación

Las ocupaciones abiertas a los miembros del servicio de inspección de trabajo comprenden el control de la aplicación de la legislación del trabajo, la aplicación de las políticas de empleo y formación profesional, y el desarrollo y apoyo del diálogo social y la negociación colectiva en las empresas.

Tras las pruebas de la oposición, los inspectores aprendices pasan a un período de formación remunerada de 18 meses que los prepara para el ejercicio de sus funciones como inspectores de trabajo.

La formación la imparte el INTEFP, un establecimiento administrativo público que depende del Ministerio de Trabajo y proporciona formación inicial y continua a los inspectores de trabajo, los controladores de trabajo y a todos los agentes del Ministerio de Trabajo.

La formación se divide en dos períodos:

- un período de formación profesional de 15 meses durante el cual los aprendices adquieren los conocimientos y las capacidades profesionales comunes a las distintas funciones de inspección de trabajo, seguidamente se llevan a cabo unas pruebas de evaluación para asignar a los inspectores a sus puestos, y
- un período de formación adicional de 3 meses durante el cual los aprendices adquieren las competencias necesarias para su primer nombramiento. La instrucción se imparte durante los siguientes 12 meses por períodos de aproximadamente una semana al mes.

La formación alterna períodos de formación en aula en el INTEFP y formación práctica fuera de las instalaciones. El método de enseñanza combina la adquisición de conocimientos teóricos con ejercicios prácticos y simulaciones profesionales.

La formación práctica incluye varios bloques, unas prácticas en una empresa, unas prácticas en tribunales y unas prácticas en otro servicio de inspección de trabajo, administración del trabajo, el empleo o la formación profesional en algún país europeo, o en una institución europea.

Nota

La formación inicial de los inspectores de trabajo y los procedimientos aplicados para evaluar sus competencias están en proceso de reforma a fin de adaptar la formación en estas profesiones en constante evolución; proporcionar formación durante más de 18 meses consecutivos, con los últimos seis meses centrados en la formación en el lugar de trabajo; organizar un verdadero sistema de rotación y promover una mayor responsabilización entre los servicios respecto de la formación; adaptar la formación a la diversidad de perfiles de los inspectores de reciente ingreso, y adaptar el método de enseñanza a la formación profesional para adultos. La reforma será operativa

para los candidatos que completen con éxito la oposición de 2020, que empezarán su formación en enero de 2021.

Promoción

El servicio de inspección de trabajo tiene cuatro grados: inspector de trabajo, director adjunto de trabajo, director de trabajo y director de trabajo (superior, sin clasificar).

Durante su trayectoria profesional los inspectores de trabajo pueden ocupar puestos técnicos o de apoyo, puestos de dirección (responsable de una unidad de control de un servicio de inspección de trabajo o responsable sectorial del Departamento de Trabajo) y puestos ejecutivos en los servicios territoriales o en la administración central.

El ascenso dentro de un mismo grado es por escalones y se produce por antigüedad, mientras que el ascenso a un grado superior se produce por selección de la autoridad jerárquica previa inscripción en un cuadro de promociones o ascensos.

Se tarda unos 8 años en acceder al grado 2 y desempeñar funciones de dirección en la inspección de trabajo; 13 años para acceder al grado 3 y ocupar un puesto ejecutivo; 18 años para acceder al grado superior, y 20 años para acceder al escalón más alto del grado superior.

Véase el cuadro a continuación

SERVICIO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO 2017		
Grados y escalones	Tiempo necesario en el escalón	Duración acumulada de la carrera profesional
Director de trabajo (superior, sin clasificar)		
Escalón especial	1 año	29,75 años

	1 año	28,75 años
Escalón 4	1 año	27,75 años
	1 año	26,75 años
	1 año	25,75 años
Escalón 3	3 años	22,75 años
Escalón 2	2,5 años	20,25 años
Escalón 1	2,5 años	17,25 años
Director de trabajo		
Escalón 6	Superior A, sin clasificar	Superior A, sin clasificar
Escalón 5	3 años	
Escalón 4	3 años	
Escalón 3	3 años	
Escalón 2	2 años	15,75 años
Escalón 1	2 años	13,75 años
Director adjunto de trabajo		
Escalón 8	-	
Escalón 7	3 años	
Escalón 6	3 años	

Escalón 5	2 años	
Escalón 4	2 años	
Escalón 3	2 años	12,75 años
Escalón 2	2 años	10,75 años
Escalón 1	2 años	8,75 años
Inspector de trabajo		
Escalón 10	-	
Escalón 9	4 años	
Escalón 8	3 años	
Escalón 7	3 años	
Escalón 6	3 años	
Escalón 5	2 años	
Escalón 4	2 años	6,75 años
Escalón 3	2 años	4,75 años
Escalón 2	2 años	2,75 años
Escalón 1	1,5 años	1,25 años
Inspector aprendiz	1,25 años	-

Remuneración

Tras finalizar la formación, el salario mensual bruto de los inspectores de trabajo en el inicio de su carrera profesional es de 2.085 euros.

Este importe puede situarse en aproximadamente 3.330 euros cuando llegan al último escalón del grado de inspector, cerca de la última etapa de sus carreras, o en casi 4.555 euros en el último escalón del grado de director de trabajo.

Véase el cuadro detallado.

El salario se complementa con lo siguiente:

- un plus de residencia (depende del lugar de destino)
- un suplemento familiar en función del número de hijos menores de edad
- un sistema de compensación, cuyo importe es, de media, de 7.000 euros al año al principio de la carrera profesional

Véase el cuadro a continuación, en vigor en octubre de 2019:

INSPECTOR DE TRABAJO				
Grados y escalones	Índices brutos	Índices aumentados	Tiempo necesario en el escalón	Remuneración por escalón
Director de trabajo (superior, sin clasificar)				
Escalón especial	Superior B, sin clasificar	1 067		4999,96 €
		1 013	1 año	4746,92 €
Escalón 4	Superior A, sin clasificar	972	1 año	4554,79 €
		925	1 año	4334,55 €

		890	1 año	4170,54 €
Escalón 3	1027	830	3 años	3889,38 €
Escalón 2	995	806	2,5 años	3776,92 €
Escalón 1	930	756	2,5 años	3542,62 €
Director de trabajo				
Escalón 6	Superior A, sin clasificar	972	-	4554,79 €
		925	1 año	4334,55 €
		890	1 año	4170,54 €
Escalón 5	1027	830	3 años	3889,38 €
Escalón 4	995	806	3 años	3776,92 €
Escalón 3	930	756	3 años	3542,62 €
Escalón 2	871	711	2 años	3331,75 €
Escalón 1	830	680	2 años	3186,48 €
Director adjunto de trabajo				
Escalón 8	995	806	-	3776,92 €
Escalón 7	945	767	3 años	3594,16 €
Escalón 6	906	738	3 años	3458,27 €
Escalón 5	858	701	2 años	3284,89 €

Escalón 4	826	677	2 años	3172,42 €
Escalón 3	785	646	2 años	3027,16 €
Escalón 2	740	611	2 años	2863,15 €
Escalón 1	678	564	2 años	2642,90 €
Inspector de trabajo				
Escalón 10	871	711	-	3331,75 €
Escalón 9	827	678	4 años	3177,11 €
Escalón 8	786	647	3 años	3031,84 €
Escalón 7	740	611	3 años	2863,15 €
Escalón 6	678	564	3 años	2642,90 €
Escalón 5	622	522	2 años	2446,09 €
Escalón 4	595	501	2 años	2347,69 €
Escalón 3	558	473	2 años	2216,48 €
Escalón 2	518	445	2 años	2085,27 €
Escalón 1	480	416	1,5 años	1949,38 €
Inspector aprendiz	390	357	1,25 años	1672,90 €

Movilidad (a servicios de inspección de trabajo de otros distritos, a la sede o cesión a otros departamentos u organizaciones)

La mayoría de los inspectores de trabajo trabajan en servicios territoriales del Ministerio de Trabajo, en su mayoría en servicios de inspección de trabajo, pero también en servicios a cargo de las políticas de empleo, de proporcionar orientación durante los cambios económicos y de realizar inspecciones de la formación profesional.

Los puestos que ocupan los inspectores de trabajo se dividen básicamente en cuatro familias: "reglamentación y control", "diseño, promoción y aplicación de políticas y aplicación de mecanismos", "conocimientos técnicos y apoyo a los servicios operativos", y "orientación y organización de los servicios y los proyectos principales".

En el seno del servicio de inspección de trabajo, ocupan los siguientes puestos:

- inspector de fábrica;
- funcionario especializado en cuestiones jurídicas y solución de conflictos;
- funcionario de apoyo jurídico y metodológico en las inspecciones de trabajo;
- funcionario de apoyo al diálogo social, y
- funcionario encargado de informar sobre legislación del trabajo.

También se les puede asignar:

- a la administración central (como especialistas en legislación del trabajo y solución de conflictos; funcionarios de apoyo jurídico y metodológico en las inspecciones de trabajo, y funcionarios encargados de la formulación, promoción y seguimiento de las políticas), y
- al INTEFP, que forma a los inspectores de trabajo (como responsables de proyecto, formadores internos o funcionarios encargados de la ingeniería de formación).

Unos cien inspectores de trabajo trabajan fuera del ministerio (Office centrale de lutte contre le travail illégal, Organización Internacional del Trabajo, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail y sus oficinas regionales,

Pôle emploi (servicio público de empleo), ministerios a cargo de la agricultura, el transporte y la justicia).

Anexo II

Bibliografía seleccionada

Las principales fuentes consultadas en este estudio han sido las normas internacionales del trabajo sobre inspección de trabajo; los Estudios Generales de la OIT sobre inspección de trabajo; las opiniones emitidas por la CEACR, y las memorias presentadas por los Estados Miembros sobre su aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 81.

a) Estudios documentales internos de la OIT sobre las carreras profesionales de la inspección de trabajo:

Américas:

Argentina

Brasil

Canadá, Quebec

Chile

Honduras

Asia:

Armenia

Bangladesh

Kazajstán

Nueva Zelandia

Viet Nam

Europa:

Bélgica

República Checa

Dinamarca

Eslovaquia

España

Estonia

Finlandia

Francia

Luxemburgo

Moldova

Portugal

Rumania

Suecia

Ucrania

Reino Unido

África:

Argelia

Burkina Faso

Côte d'Ivoire

Madagascar

Malí

Marruecos

Mauritania

b) Fuentes de información adicionales:

K. Ariga. Horizontal transfer, vertical promotion, and evolution of firm organization (Elsevier, 2004), disponible en <http://www.computer-services.e.u-okyo.ac.jp/p/seido/output/Ariga/ariga004.pdf>

Universidad de Cardiff. Potential impact of emerging trends and risks on labour inspection methodologies in the domain of occupational health and safety (Environment Research Centre).

T. Chamorro-Premuzic. "Can you really train soft skills? Some answers from the science of talent", en Forbes, disponible en <https://www.forbes.com/sites/tomaspremuzic/2018/06/14/can-you-really-train-soft-skills-some-answers-from-the-science-of-talent/#54f4e45dc460>

K. Conboy y C. Kelly. What evidence is there that mentoring works to retain and promote employees, especially diverse employees, within a single company (Universidad de Cornell, 2016), disponible en <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1120&context=student>

S. Ashcroft y S. Williams. Strategic Review of the Labour Inspection System delivered by the Department for Inspection of Factories in Bangladesh.

Economic Insight. Valuing different workplace rewards, A report for the Office of Manpower Economics (2017), disponible en

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/655988/Valuing_Different_Workplace_Rewards.pdf

Parlamento Europeo. Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre las inspecciones de trabajo eficaces como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa (Estrasburgo, 2014), disponible en <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0012+0+DOC+XML+V0//ES>

E. Harbour y A. Ellis. "Benchmarking the recruitment and training of labour inspectors" (febrero de 2004).

Dirección de Salud y Seguridad (HSE). Strategic Review of the Labour Inspection System delivered by the Department for Inspection of Factories in Bangladesh.

AIIT. AIIT Global Code of Integrity for Labour Inspection (SafeWork, Australia Meridional, 2008), disponible en https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_117608/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). La inspección de trabajo en Europa: trabajo no declarado, migración y tráfico de trabajadores, Documento de Trabajo núm. 7, LAB/ADMIN (Ginebra, 2010), pág.vii, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_144915.pdf

J. D. Martín González. Study on Department of Inspection of Factories and Establishments (DIFE). High level staff retention and motivation (Ginebra, OIT, 2017)

P. Mayberry. "Work-life balance policies and practices in the UK: Views of an HR practitioner", en Journal of management, 23 (2) (2006), págs. 167-188.

J. Mendeloff y otros autores. Human resource practices for labor inspectorates in developing countries (Universidad de Cornell, 2014), pág. 7, disponible en

https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2814&context=key_workplace

S. Montoya y J. Graham. Modernizing the Federal Government. Paying for Performance (Santa Monica, CA, Rand, 2007).

L. Morgan. The impact of work-life balance and family-friendly human resource policies on employees' job satisfaction (Londres, Oxford University Press, 2009).

L. Muehlenbachs, S. Staubli y M. Cohen. The effect of inspector group size and familiarity on enforcement and deterrence: Evidence from oil platforms, Vanderbilt Law and Economics Research Paper No 13-35, Vanderbilt Owen Graduate School of Management Research Paper No. 2350923 (2013), disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2350923

OCDE. Performance-related pay policies for government employees (París, 2005), disponible en <https://doi.org/10.1787/9789264007550-en>

Regulatory enforcement and inspections, OECD Best Practice Principles for Regulatory Policy (Paris, 2014), disponible en <http://www.oecd.org/gov/regulatory-enforcement-and-inspections-9789264208117-en.htm>

The future of social protection. What works for non-standard workers? (París, 2018), disponible en <https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>

R.R.C. Pires. "Flexible bureaucracies: Discretion, creativity, and accountability in labor market regulation and public sector management", en Humanities and Social Sciences, vol. 71, núm. 1-A, (2010), pág. 327.

Gobierno de España. Proceso selectivo para acceso a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Ministry of Labour, Migrations and Social Security, Escuela de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (EITSS), disponible en <http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/index.html>

P. Teague. "Reforming the Anglo-Saxon model of labour inspection: The case of the Republic of Ireland", en *European Journal of Industrial Relations* (2009), disponible en <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959680109103603>

"Study about Labour Inspectorate Resource Reductions in the European Union"-Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo. Doc. Circa 756-mayo de 2011

"Study about the impact of the economic crisis on the European labour inspection systems from 2007 to 2014"- CARIT

"Analytical overview SLS career development of labour inspectors" y "Recommendations to the State Labour Service human resources policies on labour inspectors"

https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS_488014/lang--en/index.htm

"Common standards for OSH Inspector Training Programme"- CARIT

"Training and recruitment of Labour inspectors: Initiative on an EU level action"- Día temático del CARIT - Luxemburgo, 2015.

CARIT. Violence towards inspectors: Good Practice Guide (2007).

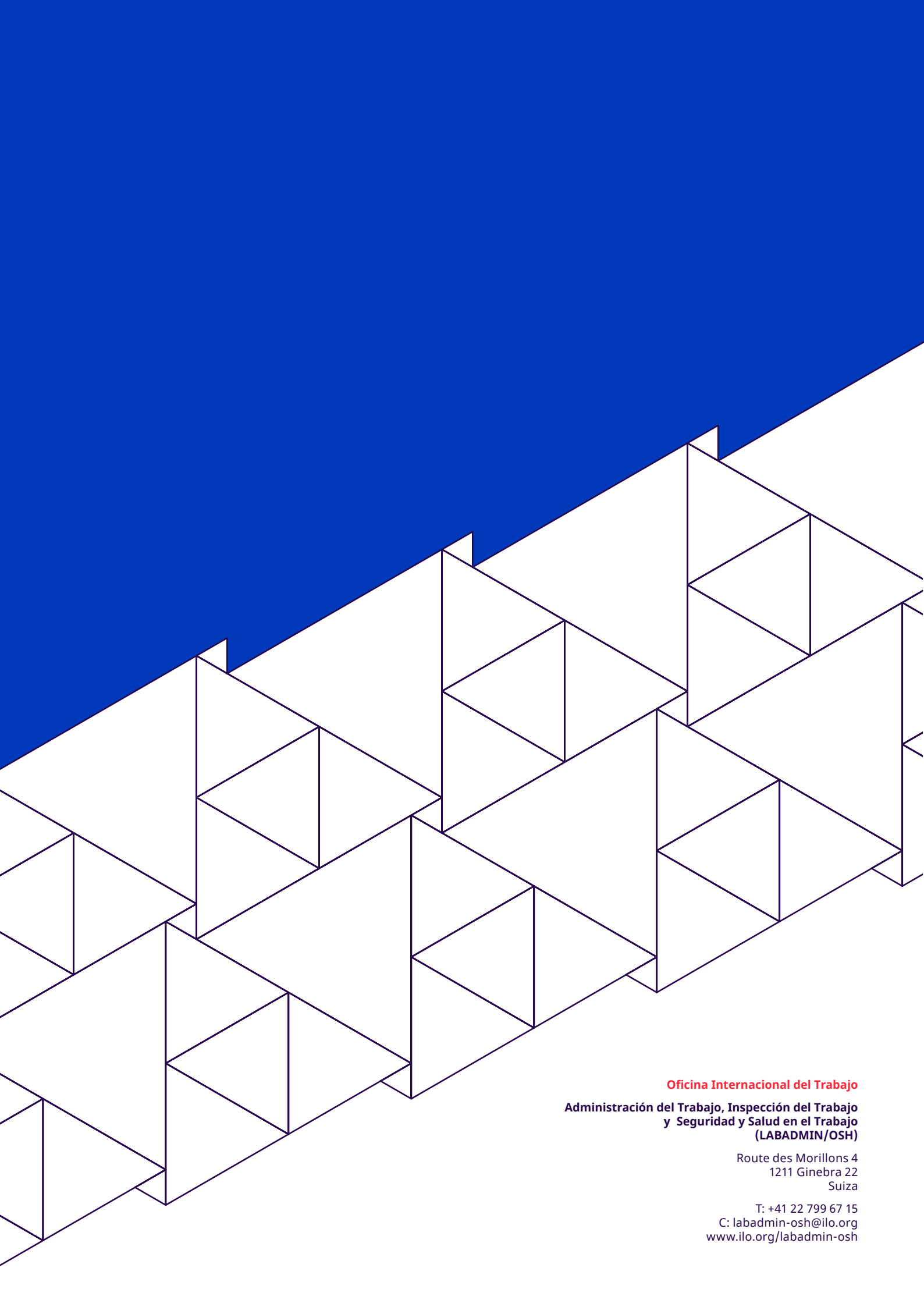
M. White y otros autores. "High Performance" management practices, working house and work-life balance", en *British Journal of Industrial Relations*, 41 (2) (2003) págs. 175-195.

C. Williams, P. Vanden Broeck, A. Scharle. Future role and competence profile of Labour Inspectorates (Lituania, 2019).

W. von Richthofen. Labour inspection: A guide to the profession (Ginebra, OIT, 2002), disponible en http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_108665/lang--en/index.htm (a 5 de noviembre de 2014)

Roffey Park Institute (2004), disponible en <http://www.roffeypark.com/research/wbl.html>

M. L. V. Ruiz. Labour administration: To ensure good governance through legal compliance in Latin America. The central role of labour inspection, Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo, Working Document 1 (Ginebra, OIT, 2009), disponible en http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_116044/lang--en/index.htm



Oficina Internacional del Trabajo

**Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo
y Seguridad y Salud en el Trabajo
(LABADMIN/OSH)**

Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza

T: +41 22 799 67 15
C: labadmin-osh@ilo.org
www.ilo.org/labadmin-osh