



TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Estrategias y prácticas en materia
de inspección del trabajo**

Indice

	<i>Página</i>
I. Introducción	1
II. Antecedentes	1
III. Principales cuestiones a las que se enfrenta la inspección del trabajo	4
IV. Medios de acción de la OIT	11
V. Conclusiones y recomendaciones.....	14
Anexo	17

I. Introducción

1. La discusión del Estudio general sobre la inspección del trabajo celebrada en la 95.^a reunión (2006) de la Conferencia Internacional del Trabajo confirmó el compromiso tripartito generalizado con respeto a la inspección del trabajo como instrumento fundamental para el logro del objetivo del trabajo decente¹. «Un régimen de inspección del trabajo que funcione bien es un elemento indispensable para una administración del trabajo eficaz, así como una condición fundamental para una buena gobernanza en el mundo del trabajo»². «El impacto positivo del trabajo de los inspectores en cuanto a las condiciones de trabajo de los asalariados, la promoción de sus derechos, así como el crecimiento económico duradero es innegable»³. Ello queda reflejado en las 135 ratificaciones que el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) ha recibido hasta la fecha. Este Convenio, clasificado como convenio «prioritario» por su importancia para el sistema de normas internacionales del trabajo, ha definido una base común para las labores de los servicios de inspección del trabajo en numerosos países.
2. En cuanto a las perspectivas de futuro, en la discusión de la Conferencia se puso de relieve que la inspección del trabajo se enfrenta a un gran número de desafíos, entre los que cabe citar la fragmentación del trabajo y la reestructuración de las modalidades de empleo como consecuencia de los cambios tecnológicos y de la mayor competencia a nivel internacional, junto con la mayor atención prestada a la aplicación eficaz, a través de la legislación nacional, de las normas internacionales del trabajo de la OIT. Ahora bien, en muchos países el Estudio general puso de manifiesto que las mayores exigencias en cuanto a las funciones y responsabilidades en materia de inspección no se han acompañado de un aumento del número de inspectores cualificados, de oficinas y medios de transporte, ni de los recursos presupuestarios necesarios para prestar un servicio eficaz.
3. Por lo tanto, la solicitud de la Mesa de la Comisión de Empleo y Política Social de debatir el tema de la inspección del trabajo es de lo más oportuna. El presente documento comienza con una breve reseña de la inspección del trabajo y de las normas internacionales del trabajo que han contribuido a dar forma a los sistemas nacionales. Seguidamente, se ponen de relieve algunos de los principales desafíos a los que se enfrentan los servicios de inspección del trabajo. También, se identifica la función de apoyo a los servicios de inspección del trabajo que desempeña la OIT, y se formulan propuestas para las actividades futuras.

II. Antecedentes

4. En las observaciones finales del Estudio general de 2006 de la Comisión de Expertos, se pedía a los gobiernos que reconocieran «la contribución capital que un servicio de inspección del trabajo eficaz brinda al desarrollo y a la cohesión social»⁴. La Comisión

¹ Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la inspección del trabajo, Informe III (Parte 1 B), 95.^a reunión (2006) de la Conferencia Internacional del Trabajo, e informe de la Comisión de Aplicación de Normas, primera parte, *Actas Provisionales* núm. 24.

² Portavoz de los empleadores (Sr. Potter), Comisión de Aplicación de Normas, reunión de 2006 de la CIT, *Actas Provisionales* núm. 24, primera parte, párrafo 90).

³ Portavoz de los trabajadores (Sr. Cortebeek), *op. cit.*, párrafo 109.

⁴ Estudio general de la OIT, 2006, *op. cit.*, párrafo 371.

recalcó «la contribución significativa que la inspección del trabajo debía brindar, en virtud de los Convenios núms. 81 (sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio) y 129 (sobre la inspección del trabajo en la agricultura), a la consecución del Programa de Trabajo Decente de la OIT»⁵. La mayoría de los oradores que participaron en las discusiones de la Comisión de la Conferencia compartían estos sentimientos.

5. En las discusiones sobre el Estudio general de 2006, los miembros empleadores consideraron que una inspección del trabajo eficaz favorece la instauración de un clima de negocios estable, lo cual es esencial para la competitividad, el crecimiento económico y la creación de empleos. En opinión de los trabajadores, era de crucial importancia que todos los países reconocieran la función preeminente que desempeñaba la inspección del trabajo no sólo en la salud de los trabajadores, sino también de la economía. Ambos grupos, así como la mayor parte de los delegados gubernamentales, coincidían en que un servicio de inspección del trabajo bien organizado, dotado de los recursos e instrumentos jurídicos apropiados, era un importante componente del desarrollo económico y social.
6. Habida cuenta del número especialmente elevado de ratificaciones (135), el Convenio núm. 81 sobre la inspección del trabajo constituye una excelente guía a nivel internacional de las características comunes del servicio. En él se definen las principales funciones que debe desempeñar la inspección del trabajo para «*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*»⁶. Las facultades para garantizar la observancia de las disposiciones, así como el derecho a entrar en los lugares de trabajo, según lo estipulado en el artículo 12 del Convenio núm. 81, diferencian a la inspección del trabajo de otras actividades llevadas a cabo en la esfera de la administración del trabajo. El artículo 15 del Convenio estipula asimismo el deber de independencia e imparcialidad de los inspectores en el ejercicio de estas facultades.
7. La inspección del trabajo suele estar integrada en un sistema general de administración del trabajo que, por lo general, depende del Ministerio de Trabajo⁷. En el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y su Recomendación correspondiente, 1978 (núm. 158) se describen las funciones generales de una administración del trabajo, entre las cuales figura la inspección del trabajo. La calidad del sistema general de administración del trabajo es crucial para la eficacia de un servicio de inspección del trabajo.
8. Si bien casi todos los países cuentan con un servicio de inspección del trabajo que suele ajustarse bastante al marco del Convenio núm. 81, existen importantes diferencias en cuanto a la manera en que la inspección del trabajo se organiza en los distintos Estados Miembros de la OIT, ya que difieren las legislaciones nacionales y las prioridades en lo que respecta al control de la observancia. Así, pueden existir diferencias en cuanto a la manera de organizar distintas funciones en materia de inspección. Por ejemplo, podrían abrirse expedientes sobre determinados lugares de trabajo a raíz de las actividades ordinarias de prevención y control por iniciativa de los servicios de inspección, por un lado, o como respuesta a quejas o accidentes del trabajo, por otro lado⁸. Aunque algunas veces las cuestiones planteadas en ambos casos pueden ser muy concretas, a menudo éstas abarcan varias infracciones de diferentes aspectos de la legislación del trabajo. La mayoría

⁵ Estudio general de la OIT, 2006, *op. cit.*, párrafo 372.

⁶ Art. 3, 1), a), del Convenio núm. 81 y art. 6, 1), a), del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

⁷ Estudio general de la OIT, 2006, *op. cit.*, párrafos 138 y 143.

⁸ Estudio general de la OIT, 2006, *op. cit.*, párrafo 368.

de los servicios de inspección combinan el asesoramiento y las sanciones; lo que sí varía es la medida en que se recurre a uno u otro.

9. Si bien los mandatos precisos de los inspectores varían en función de la legislación nacional, entre las muchas cuestiones que se plantean en el lugar de trabajo y que se pide abordar a los inspectores de trabajo figuran: la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, las relaciones de trabajo, la seguridad social, la igualdad de género y la discriminación, el empleo ilegal y las funciones propias de sectores concretos (tales como la agricultura, la construcción, la minería, la navegación o los ferrocarriles). Otras actividades conexas pueden abarcar funciones relativas a la inmigración, la economía informal, el registro de pequeñas empresas o el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.
10. Habida cuenta del mandato y de las numerosas funciones de la inspección del trabajo, la organización del servicio debe ser eficaz y eficiente, y deben realizarse visitas a los lugares de trabajo tan a menudo como sea posible. El alcance de la inspección debe ser amplio para permitir el control y el funcionamiento del mercado de trabajo. Tal como indicó la Comisión de Expertos en repetidas ocasiones, las funciones principales de los inspectores del trabajo son complejas y, para desempeñarlas, se necesita una formación, tiempo, medios y una gran latitud para actuar y moverse⁹.

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Objetivo

La finalidad del Convenio núm. 81 y de la Recomendación que lo complementa es instaurar un sistema de inspección del trabajo encargado de garantizar las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en los establecimientos industriales (exceptuando las empresas mineras y de transporte).

Funciones principales

- Velar por el cumplimiento de las disposiciones jurídicas, investigar las quejas y realizar exámenes materiales, técnicos y administrativos.
- Proporcionar información y asesoramiento técnicos a los empleadores y los trabajadores.
- Poner en conocimiento de las autoridades competentes los defectos y los abusos no cubiertos por las disposiciones legales en vigor.

Estructura

La autoridad competente debe tomar las medidas adecuadas para promover:

- la cooperación entre los servicios de inspección y otras instituciones;
- la colaboración entre los funcionarios de los servicios de inspección del trabajo, los empleadores y los trabajadores.

Obligaciones

Los inspectores del trabajo tienen un deber de confidencialidad en lo que respecta al origen de cualquier queja, o de cualquier secreto de la empresa revelado durante una visita de inspección.

Derechos

Los inspectores del trabajo tienen la condición de funcionarios públicos con derecho:

- a entrar libremente en cualquier establecimiento sujeto a inspección y a proceder a cualquier examen;
- a realizar exámenes e interrogatorios, y
- a velar por el cumplimiento de toda violación de la ley.

⁹ Estudio general de la OIT, 2006, *op. cit.*, párrafo 69.

III. Principales cuestiones a las que se enfrenta la inspección del trabajo

11. A partir del Estudio general y del examen del mismo realizado en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, puede definirse una serie de cuestiones destacadas de importancia global. La principal cuestión estratégica de carácter global es que la calidad de la gobernanza del mercado de trabajo es un factor fundamental para distinguir si los países tienen éxito o no a la hora de encontrar una trayectoria de desarrollo que conduzca a una reducción sostenible de la pobreza. La mejora de las inspecciones del trabajo y la gestión segura del trabajo, así como la integración de la protección social en el trabajo, conducen a un producto de mejor calidad, a mayor productividad, a una disminución del número de accidentes y a mayor motivación de la fuerza de trabajo. Así pues, la buena gobernanza del mercado de trabajo es fundamental para mantener o mejorar la competitividad y poder hacer frente a los desafíos que plantea la globalización. Unos productos (y servicios) de calidad, asociados a unos métodos de producción de calidad son la clave de la competitividad.

Falta de recursos

12. Preocupa en general que los servicios de inspección del trabajo de muchos países no puedan desempeñar sus funciones y cometido. A menudo, estos servicios carecen del personal y los equipos necesarios, o no reciben una formación y remuneración adecuada. Los pequeños presupuestos para gastos de transporte y viaje, así como los medios insuficientes para la comunicación y el registro, minan asimismo la capacidad de estos servicios para realizar inspecciones y tomar las medidas de seguimiento necesarias. El recorte de los recursos destinados a la inspección del trabajo también puede ejercer una presión importante sobre la profesionalidad, la independencia y la imparcialidad de los inspectores.
13. En el artículo 10 del Convenio núm. 81 se pide un «número de inspectores suficiente» para desempeñar las funciones necesarias. Como cada país asigna prioridades distintas a los inspectores en cuanto al control del cumplimiento, no hay una definición oficial de lo que se entiende por número de inspectores «suficiente». Entre los factores que deben tomarse en consideración cabe citar el número y el tamaño de los establecimientos, así como el número total de trabajadores. Si bien no existe una medida única que sea suficiente, en muchos países las fuentes de datos de que se dispone son deficientes. Actualmente, el único indicador comparable a nivel internacional de que se dispone es el número de inspectores por trabajador. En su política y servicios de asesoramiento técnico, la OIT ha tomado como puntos de referencia razonables 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. El gráfico del anexo muestra que muchos países no llegan a estos niveles.
14. En el Estudio general de 2006 se indica que los gobiernos proporcionan poca información sobre el nivel exacto de los recursos presupuestarios destinados a la inspección del trabajo o el método empleado para determinar dichos recursos. En la mayoría de los países, la inspección del trabajo se financia con cargo al presupuesto global del ministerio de trabajo, asuntos sociales y otras carteras relacionadas. En la mayor parte de los países de África de habla inglesa, las administraciones del trabajo tienen asignado, por ejemplo, no más del

1 por ciento del presupuesto nacional (en algunos casos, la cifra es del 0,1 por ciento)¹⁰. Muchos inspectores que han triunfado se han pasado al sector privado, atraídos por los salarios más elevados y las mejores perspectivas de carrera.

15. En muchos países en desarrollo, sólo se imparte una formación inicial limitada a los funcionarios responsables de la inspección del trabajo, y éstos tienen pocas oportunidades de recibir formación en el empleo, lo que conduce a un empeoramiento de la calidad de las inspecciones realizadas. Otros factores que ponen en entredicho la autoridad y la credibilidad de los servicios de inspección del trabajo son la violencia ejercida contra los inspectores y la corrupción, las débiles estructuras de redes de contacto y la falta de posibilidades para crear bases de datos electrónicas capaces de generar informes anuales y de ayudar a determinar las prioridades en materia de inspección (por ejemplo, los lugares de trabajo de alto riesgo).
16. Al hacerse eco de las preocupaciones acerca de los recursos disponibles para la inspección del trabajo, la Comisión de la Conferencia subrayó asimismo que se debía prestar atención a la modernización de los servicios de inspección y a la mejora de la eficacia. Cabe decir a este respecto que, recientemente, varios países han comenzado a dar un nuevo ímpetu a la inspección del trabajo. En 2004, el *Brasil* contrató a 159 nuevos inspectores para abordar el problema del trabajo forzoso; *Turquía* ha formado a 108 inspectores para luchar contra el trabajo infantil, y *Grecia* ha impartido formación a 81 inspectores recientemente contratados. *Francia* acaba de poner en marcha el nuevo Plan Larcher, el cual prevé una «ambiciosa reforma para tratar de resolver la crisis orgánica en materia de inspección del trabajo», la cual abarca reformas estructurales y orgánicas, la mejora de la calidad de las inspecciones y la contratación de 700 nuevos inspectores para el año 2010¹¹.

Fragmentación del trabajo y nuevas modalidades de empleo

17. Los importantes cambios ocurridos en los lugares de trabajo y en la estructura del empleo, a menudo como consecuencia de las presiones de una economía mundial cada vez más globalizada, están planteando nuevos desafíos a los servicios de inspección, además de dar mayor importancia a los anteriores desafíos. La cifra anual de 2,2 millones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales mortales es una pérdida humana incalculable que merece una atención y una actuación mucho mayores por parte del público. Las nuevas tecnologías acarrearán nuevos riesgos. La igualdad de género en el trabajo debe integrarse en las funciones de la inspección del trabajo, así como en las funciones conexas¹². La evolución del empleo de los sectores agrícola e industrial hacia el sector de los servicios modifica las exigencias en cuanto a la inspección del trabajo. La expansión de formas flexibles de empleo, el crecimiento de la economía informal y la mayor concienciación acerca de la necesidad de aplicar las normas del trabajo de la OIT en todo el mundo, incluido en las zonas francas industriales, son algunas de las numerosas presiones para ampliar el alcance de la inspección. Por lo tanto, cada vez es más importante definir unas prioridades y estrategias claras en materia de inspección para hacer frente a los nuevos

¹⁰ W. von Richthofen: *La inspección de trabajo: Guía de la profesión*, OIT, 2002, párrafo 16.3.

¹¹ G. Larcher: Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail, 9 de marzo de 2006. Véase asimismo V. Tian: «La réforme contestée de l'inspection du travail», *Droit Social*, núm. 6, junio de 2006.

¹² Entre las cuestiones que cada vez suscitan un mayor interés en muchos países figuran la igualdad de remuneración, la protección de la maternidad, la discriminación, la contratación, la promoción, las responsabilidades familiares y la licencia por paternidad.

desafíos que se plantean a los servicios de inspección del trabajo con pocos recursos, y ello sin descuidar las funciones principales.

18. Otro aspecto importante es la promoción del cumplimiento voluntario a través de los servicios de asesoramiento y de la cooperación con las asociaciones de empleadores y los sindicatos. Si bien el mandato preciso al que se pliegan los inspectores del trabajo para iniciar procedimientos de conciliación y mediación varía de un país a otro, en la mayor parte de los sistemas los inspectores tratan de velar por que los trabajadores y los empleadores cooperen a fin de garantizar la observancia de la legislación laboral. Encontrar el término medio entre el ejercicio del poder para hacer respetar las leyes por medio de sanciones legales y el logro de un compromiso que permita un cumplimiento voluntario es un desafío continuo al que sólo podrán hacer frente de manera realista los inspectores experimentados y con una formación adecuada, y ello caso por caso. Una estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y los sindicatos puede ser de gran ayuda a los inspectores para hacer frente a estos desafíos.

Seguridad y salud en el trabajo

19. En la mayoría de los países, la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo es una de las principales funciones de los servicios de inspección del trabajo. El mantenimiento de un medio ambiente de trabajo seguro requiere una vigilancia constante, sobre todo debido a la rápida evolución de los cambios en los lugares de trabajo. Entre las principales cuestiones que abordan los inspectores cabe citar: la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el análisis de los riesgos, la investigación/prevenición de los accidentes y las enfermedades, la seguridad de los productos químicos, la seguridad de la maquinaria, el manejo manual, el trabajo peligroso, el bienestar de los trabajadores, la protección contra las radiaciones, la protección del medio ambiente, «nuevos» riesgos tales como el estrés, el acoso moral, la violencia y el acoso sexual, y el control de los productos seguros¹³.
20. Estas funciones se ven reforzadas por el Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo¹⁴, en cuyo artículo 9 se estipula claramente que todo Estado Miembro que haya ratificado dicho Convenio debe aplicar mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, y en el que se mencionan determinados sistemas de inspección del trabajo.
21. Una serie de países han adoptado medidas destinadas a reforzar la capacidad de los servicios de inspección para abordar los peligros en el lugar de trabajo, en continua evolución. *Australia*¹⁵ ha incluido la inspección estratégica del trabajo y el control del cumplimiento como elemento fundamental de sus estrategias nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo¹⁶ y, en 2005, *Francia*¹⁷ adoptó un plan de acción sobre la

¹³ Mediante la inspección de muestras de productos, los inspectores del trabajo pueden evaluar los posibles riesgos para los consumidores en el lugar de trabajo de manera activa y preventiva. En la mayor parte de los países de la Unión Europea, ello se conoce como «vigilancia del mercado».

¹⁴ Adoptado el 15 de junio de 2006, junto con su correspondiente Recomendación núm. 197.

¹⁵ Commonwealth de Australia – Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: National OSH Strategy 2002-2012 (Canberra, 2002).

¹⁶ Véase asimismo M. Patterson, Presidente de la Asociación Internacional de la Inspección del Trabajo, «Políticas, prácticas y experiencias de la inspección del trabajo en Australia», en «Los grandes desafíos mundiales de la inspección del trabajo», en Educación Obrera 2005/3-4, núm. 140-141.

salud en el trabajo para instruir a los inspectores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los ministros de los *países de África* de habla inglesa han expresado la necesidad de elaborar un plan de acción que integre elementos estratégicos de la inspección del trabajo en estrategias eficaces sobre seguridad y salud en el trabajo y el VIH/SIDA¹⁸. *Côte d'Ivoire* ha adoptado un plan de acción sobre seguridad y salud en el trabajo, en el que se hace hincapié en las visitas de inspección como instrumento de reglamentación. La estrategia en materia de seguridad y salud en el trabajo del *Reino Unido*¹⁹ y sus servicios de inspección del trabajo se centran en programas concretos para la agricultura, la construcción y los servicios de salud, las caídas desde puntos elevados, el transporte en el lugar de trabajo, los trastornos óseo-musculares y el estrés provocado por el trabajo.

El crecimiento de la economía informal

- 22.** En la resolución relativa a la economía informal adoptada en la reunión de 2002 de la Conferencia Internacional del Trabajo²⁰, se distinguen dos tipos de cuestiones de gobernanza en relación con el trabajo abarcado por el término «economía informal». En el primer caso, la informalidad se debe a la ausencia de disposiciones legales que contemplen una situación de trabajo concreta, o a una exclusión legal específica. En otras palabras, al no haber un punto de referencia formal, no existen normas del trabajo aplicables y, por lo tanto, no hay obligaciones que cumplir ni derechos que respetar o exigir. En el segundo caso, la informalidad se debe a la falta de conformidad con un punto de referencia legal. En este caso sí existen normas del trabajo aplicables, pero éstas se ignoran totalmente o en parte. Las obligaciones no se cumplen y los derechos no se reconocen. La causa de la segunda situación, es decir, del incumplimiento, puede ser la ignorancia del contenido o incluso de la existencia de las normas. Ahora bien, el incumplimiento de las normas también puede deberse a una decisión deliberada para ahorrar costos²¹.
- 23.** Aunque las consecuencias para los trabajadores pueden parecer idénticas en ambos casos, la posición de los inspectores del trabajo es distinta. En el caso de la informalidad «pura», esto es, cuando las actividades no están contempladas por la ley, es probable que los inspectores no tengan autoridad para actuar. En el caso del incumplimiento, los inspectores pueden tener autoridad formal para actuar pero, en la práctica, disponen de raras ocasiones para hacerlo. A menudo, uno de los principales criterios para determinar la aplicabilidad de la legislación laboral es la existencia de una relación de trabajo. En este sentido, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) proporciona importantes orientaciones para la legislación nacional.
- 24.** Uno de los principales desafíos a los que se enfrentan las administraciones del trabajo de los países en desarrollo y de algunos países industrializados es el de hacer extensiva la

¹⁷ Ministerio de Empleo, Trabajo y Cohesión Social: Plan Santé au Travail 2005-2009.

¹⁸ ARLAC (Centro Regional Africano de Administración del Trabajo): 31.ª reunión del Consejo de Administración para Ministros y Foro de Alto Nivel sobre la Función de la Inspección del Trabajo en el Desarrollo, Zimbabwe (Victoria Falls, 2005).

¹⁹ Comisión de Seguridad y Salud: A strategy for workplace health and safety in Great Britain to 2010 and beyond (Londres, 2004).

²⁰ «Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal», adoptada en la 90.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, 2002.

²¹ J.L. Daza, «Economía informal, Trabajo no declarado y Administración del Trabajo»; documento núm. 9 del Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, OIT, junio de 2005.

protección prevista en la legislación laboral a los trabajadores de la economía informal²². Los inspectores se encuentran en primera línea. Un enfoque racional de la economía informal requiere unas estrategias que faciliten a las microempresas y las pequeñas empresas la formalización de sus operaciones y, al mismo tiempo, protejan el potencial de creación de empleo del sector. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden desempeñar una importante función en este proceso a través de los servicios de asesoramiento y de representación, llegando a la comunidad y a otros grupos. Un paso fundamental suele ser el del registro de los empleadores de las microempresas y las pequeñas empresas ante el servicio estatal competente o los servicios pertinentes en el plano local. Los servicios de inspección del trabajo deben formar parte integrante de aquellas estrategias de los gobiernos centrales y locales que reducen los costos para las empresas, los trabajadores y el Estado, al garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales. El establecimiento de nuevas asociaciones estratégicas con organizaciones de operadores en la economía informal, tales como cooperativas, grupos comunitarios, pequeños comerciantes y asociaciones laborales, puede ser un importante medio para lograr una mayor concienciación sobre las ventajas de salir de la informalidad, así como sobre las obligaciones que entraña la formalización²³.

Regulación de la migración laboral

25. El hecho de que la inspección del trabajo tenga en general la facultad de entrar en las empresas sin autorización previa le permite más fácilmente que a otras instituciones poner fin a las condiciones de trabajo abusivas de las cuales son frecuentemente víctimas los trabajadores extranjeros en situación irregular²⁴. En ese sentido, garantiza que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable²⁵ y otros derechos laborales y humanos²⁶ se aplican también a los trabajadores migrantes sin distinción ni discriminación²⁷. La inspección de los lugares de trabajo en los que hay una presencia o predominio de migrantes puede promover la igualdad de trato, frenar la explotación de los trabajadores extranjeros, y reducir los incentivos para contratar trabajadores irregulares que aceptan trabajar en peores condiciones debido a su situación vulnerable. En varios países se está examinando la relación que existe entre estas iniciativas encaminadas a proteger a los trabajadores en el trabajo y los servicios gubernamentales de inmigración.

²² J.L. Daza, «La inspección del trabajo y la economía informal», en «Los grandes desafíos mundiales de la inspección del trabajo», Educación Obrera 2005/3-4, núm. 140-141, y A. Sivananthiran y CS. Venkata Ratnam (editores), «Informal economy: The Growing Challenge for Labour Administration», OIT, Oficina de Asia Meridional junto con la Asociación de Relaciones Laborales de la India (Nueva Delhi, 2005).

²³ Documento GB.297/ESP/1.

²⁴ Estudio general de la OIT, 2006, *op. cit.*, párrafo 78.

²⁵ Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, CIT, 91.ª reunión (OIT, Ginebra, 2003).

²⁶ La seguridad y salud se considera un derecho humano fundamental, artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

²⁷ Existen aproximadamente 20 millones de trabajadores migrantes, inmigrantes y miembros de sus familias en África, 18 millones en América del Norte, 12 millones en Centroamérica/Sudamérica, 7 millones en Asia Meridional y Oriental, 9 millones en Oriente Medio, y 30 millones en Europa.

Sistemas de control voluntarios

26. En los últimos años se ha observado un aumento espectacular de los sistemas privados para evaluar el rendimiento (y a veces públicos) de las empresas privadas en relación con las normas laborales. Entre estos sistemas cabe mencionar los planes de adquisición, los programas de evaluación de préstamos, los sistemas de certificación y los sistemas para la aplicación de códigos de conducta por las empresas multinacionales y/o las industrias y las iniciativas multilaterales.
27. Estos sistemas pueden aportar una contribución al trabajo decente porque pueden hacer participar a múltiples actores de la cadena de suministro, proporcionar incentivos y acceso al mercado y facilitar la transferencia de tecnología y de conocimientos que, en última instancia, pueden contribuir a la mejora económica y social. Cuando los trabajadores participan en el control diario de las condiciones de trabajo, se pueden lograr mejoras sostenibles de las normas laborales. Sin embargo, se han criticado algunas metodologías y técnicas utilizadas para llevar a cabo evaluaciones en el lugar de trabajo. La proliferación de códigos normativos, determinados criterios contrarios a las normas internacionales del trabajo, la falta de transparencia y credibilidad, la duplicación de las auditorías con importantes implicaciones de costos, y la incompatibilidad en lo que respecta a sus efectos son algunas de las principales críticas que se alzan contra estos sistemas privados de evaluación.
28. Desde la perspectiva de la OIT, las formas voluntarias de autorregulación pueden ser un complemento importante de la reglamentación e inspección públicas, pero no una alternativa. La cuestión fundamental que se plantea es cómo promover una cooperación eficaz entre los sistemas de servicios privadas de evaluación del trabajo y los servicios públicos de inspección a fin de mejorar la gobernanza. En el Convenio núm. 81 se prevé la necesidad de facilitar esta complementariedad: «la autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares»²⁸. Los principios plasmados en la Declaración de la OIT sobre las EMN proporcionan también una orientación sobre las buenas prácticas que abarcan la consulta con los gobiernos nacionales, el diálogo social, y el establecimiento de relaciones laborales específicas al contexto nacional con mecanismos para el control y la presentación de quejas.

El VIH/SIDA en el lugar de trabajo

29. «Los inspectores del trabajo tienen un papel primordial en la protección de los trabajadores en relación con la pandemia del VIH/SIDA»²⁹, y en la limitación de la propagación y de los efectos de la epidemia. Sin embargo, dicha función es relativamente nueva para los servicios de inspección laboral en muchos de los países más afectados por la enfermedad. La OIT puede prestar apoyo en materia de formación sobre prevención y mitigación de los efectos del VIH/SIDA a los servicios de inspección laboral sobre la base del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT y de un manual especialmente elaborado para los inspectores del trabajo sobre su aplicación³⁰.

²⁸ Artículo 5 del Convenio núm. 81.

²⁹ Estudio general de la OIT, 2006, *op. cit.*, párrafo 56.

³⁰ Manual sobre el VIH/SIDA para inspectores de trabajo, OIT, 2006.

Trabajo forzoso

30. El trabajo forzoso se define como un acto delictivo en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), que sirve de base para la mayor parte de las legislaciones nacionales sobre el tema. Además, de conformidad con el artículo 14 del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el control de las agencias de empleo privadas corre a cargo de los servicios de inspección del trabajo, con lo que se contribuye a controlar la trata y combatir los abusos. Al visitar los lugares de trabajo, los inspectores del trabajo pueden identificar a las víctimas y los autores y adoptar medidas correctivas, incluidas las sanciones. La creciente preocupación en torno a la trata está resaltando este aspecto de las función de los inspectores.

Trabajo infantil

31. Los dos convenios de la OIT sobre el trabajo infantil y, en particular, las recomendaciones que los acompañan, contienen referencias explícitas a la función de la inspección del trabajo para combatir los abusos. En el Convenio núm. 182 se exige a los Estados Miembros que determinen las condiciones, las actividades y los lugares de trabajo que constituyen un riesgo para los niños, identifiquen los lugares de trabajo en los que se desarrollan actividades peligrosas, y prohíban el trabajo de los niños en tales condiciones y lugares de trabajo. Luchar para eliminar el trabajo infantil debería formar parte de las tareas rutinarias de los servicios de inspección laboral de todo el mundo. Para los servicios de inspección e inspectores, esto supone ayudar a abordar el problema de 126 millones de niños que realizan trabajos peligrosos. Para facilitar su intervención, es necesario ayudar a los servicios de inspección laboral y a los inspectores del trabajo a definir la función que deben desempeñar para prevenir el acceso de los niños a los lugares de trabajo peligrosos; ayudar a retirar a los niños de dichos lugares de trabajo y transferirlos a organismos apropiados; mejorar las normas de protección de la seguridad y salud para los niños que han alcanzado la edad mínima del empleo (14-17 años de edad en función del país), y prestar apoyo a las iniciativas privadas de control del trabajo infantil.
32. A fin de reducir y, en última instancia, eliminar el trabajo infantil, es necesario un enfoque de grupo en el que participen inspectores del trabajo y funcionarios de los ministerios de educación, servicios sociales y salud, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los niños, los padres, los profesores y la comunidad. En muchos países en los que es frecuente el trabajo infantil, las funciones de los inspectores en lo que respecta al trabajo infantil están claramente recogidas en la ley, pero a menudo se enfrentan a enormes dificultades prácticas para cumplir este aspecto esencial de su mandato. A fin de mejorar esta situación, la OIT presta apoyo en materia de políticas a los servicios de inspección del trabajo así como apoyo para la formación de inspectores del trabajo sobre cómo abordar el problema del trabajo infantil³¹.

Inspección del trabajo y funciones conexas de la administración pública

33. Una cuestión general a la que se enfrentan muchos servicios de inspección del trabajo es la relación con ramas conexas de la administración pública y el cumplimiento de la ley. Una preocupación importante en muchos países es la simplificación de los sistemas normativos que suponen una importante carga para las empresas más pequeñas. Ello puede entrañar el establecimiento de medios de colaboración entre los servicios fiscales y de la seguridad

³¹ Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: manual para inspectores, OIT, 2003.

social, los departamentos de planificación y los servicios de inspección del trabajo para simplificar los requisitos de registro.

IV. Medios de acción de la OIT

34. Alertar a la opinión pública y a los responsables políticos del riesgo de que la cuantía muy insuficiente de inversión en la inspección del trabajo en muchos países está comprometiendo la buena gobernanza, el imperio de la ley y la protección de los trabajadores es una de las principales contribuciones que la OIT puede aportar a los servicios nacionales de inspección del trabajo. Garantizar un número suficiente de inspectores calificados y adecuadamente remunerados, una formación periódica, oficinas y transporte, especialmente en un momento en el que se imponen cada vez más exigencias a los trabajadores, es crucial para respetar las normas nacionales e internacionales del trabajo. La aplicación eficaz de una legislación laboral adecuada puede aportar una importante contribución a la productividad y de este modo al desarrollo económico y social, incluida la reducción de la pobreza a nivel mundial. Los servicios de inspección del trabajo son fundamentales para garantizar el trabajo decente, especialmente para aquellos que están en peores condiciones de protegerse a sí mismos.
35. La facultad de sancionar a los empleadores que incumplen la legislación sigue siendo una parte esencial de los medios con que cuentan los inspectores para garantizar la observancia. Sin embargo, cuando proceda, un enfoque preventivo puede dar lugar a mayor respeto de los derechos de los trabajadores, mejores condiciones de trabajo, menos accidentes, una mejora de la salud, menor nivel de absentismo y, de este modo, se pueden lograr mayor motivación del personal, mayor productividad y mejores resultados de la empresa en general ³². Como reconocen muchos países, es necesario impulsar una nueva dinámica para reforzar los servicios nacionales de inspección del trabajo ³³.

Fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo a nivel nacional

36. Uno de los principales medios con que cuenta la OIT para contribuir a reforzar los sistemas nacionales es la promoción continua de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes. El diálogo y el intercambio de experiencias con los mandantes utilizando el marco común de las normas de la OIT ha resultado ser un medio muy valioso para ayudar a los Estados Miembros a examinar y modernizar las políticas de inspección del trabajo, los marcos jurídicos, las estructuras, la organización, la gestión y el desarrollo de los recursos humanos. En lo que respecta a la inspección del trabajo, este proceso se ha sistematizado a través de auditorías tripartitas de la inspección del trabajo de la OIT ³⁴. Esta herramienta técnica y de probada eficacia, que ha evolucionado con el transcurso de varios años, puede ayudar a los ministerios de trabajo a establecer políticas y estrategias claras, coherentes, concisas y globales para que los servicios de inspección del trabajo puedan abordar los problemas nuevos y existentes del mundo del trabajo.

³² Documento GB.295/ESP/3.

³³ Véanse, por ejemplo, las conclusiones de la UE/OIT: Conferencia Tripartita «La diversidad en la unidad», y «Realizing decent work in Asia» de la decimocuarta Reunión Regional Asiática de la OIT celebrada en Busan, 29 de agosto – 1.º de septiembre de 2006, así como la Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, Ginebra, 2003, párrafo 23.

³⁴ http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/latvia_audit.pdf.

Letonia: auditoría tripartita de la inspección del trabajo realizada por la OIT, 2005

Se realizó una auditoría tripartita sobre la inspección del trabajo en 2005 a solicitud del Ministerio de Trabajo de Letonia. En una primera misión de investigación, la OIT estableció el mandato de acuerdo con el Ministerio y el director general del Servicio de Inspección del Trabajo.

ACTRAV y ACT/EMP contribuyeron al ejercicio mediante la selección de expertos calificados que llevaron a cabo auditorías junto a un funcionario gubernamental y especialistas técnicos de la OIT. Este grupo tripartito de auditoría formuló un conjunto de recomendaciones globales para reforzar los servicios de inspección del trabajo y presentó el informe de auditoría definitivo al Ministerio de Trabajo, que aprobó su publicación.

El proceso de aplicación de las recomendaciones está actualmente en curso y en él participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores de Letonia. Con miras a mejorar la eficacia y eficiencia, Letonia ha comenzado a reestructurar su servicio de inspección del trabajo a través de un enfoque de la gestión basada en los resultados. Esto entraña centrarse en las funciones básicas de los servicios de inspección del trabajo, establecer una cultura de la prevención, vincular más las acciones de los inspectores del trabajo con el plan de acción nacional sobre la seguridad y salud en el trabajo, formar a inspectores y contratar a 39 nuevos inspectores.

A fin de garantizar el éxito de la aplicación, la OIT coopera estrechamente con un proyecto Phare de la Unión Europea en Letonia, que dará curso a las recomendaciones de la auditoría, por ejemplo, proporcionando asesoramiento así como apoyo financiero para crear un instituto nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y apoyo para lograr una mejor compilación e intercambio de datos entre el sistema de seguro de accidentes y el servicio de inspección.

Como elemento adicional, el proceso de auditoría ha contribuido a la ratificación de los Convenios núms. 29, 138 y 182 por parte de Letonia en 2006.

- 37.** Gracias a sus servicios de asesoramiento técnico, la OIT ha promovido durante varios años un enfoque integrado de la inspección del trabajo para conferir mayor rigor a las normas de inspección a nivel nacional³⁵. Un sistema integrado de inspección del trabajo es un «concepto holístico, coherente y flexible que contiene elementos como la integración administrativa, técnica y de procedimiento» (multidisciplinariedad)³⁶. Este enfoque, que se utiliza cada vez más en muchos países, tiene por objeto concentrar los recursos existentes, prestar mejores servicios y aumentar la presencia de los inspectores en el lugar de trabajo. Esto puede lograrse mediante las visitas de los inspectores, respaldadas por el asesoramiento de especialistas cuando se requiera. En Sudáfrica, como en otros muchos países³⁷, se lanzó recientemente una importante iniciativa, que entrañó la contratación de más de 100 nuevos inspectores, para reducir el número de inspecciones múltiples y realizar inspecciones de menor alcance, utilizando un enfoque más coherente y rápido. Esta estrategia elimina la necesidad de que varios funcionarios visiten, uno tras otro, la misma empresa, desconociendo a menudo las actividades que realizan los demás y, a veces, incluso proporcionando asesoramiento contradictorio. La aplicación de esta iniciativa exige la colaboración estrecha con los empleadores y los sindicatos³⁸.

³⁵ G. Albracht: «*Sistemas integrados de inspección del trabajo: la estrategia de la OIT, Educación obrera*», núm. 140-141.

³⁶ OIT/Gran Ducado de Luxemburgo: Actas e Informe de la Conferencia de la diversidad en la unidad: hacia un sistema integrado de inspección del trabajo (Luxemburgo, 2005), *op. cit.*

³⁷ Por ejemplo: Alemania, Bulgaria, Francia, Indonesia, Mongolia, Nigeria, Países Bajos, Serbia, Sudáfrica, Viet Nam y muchos otros.

³⁸ La mayor parte de las actividades de control del cumplimiento y de los requisitos legales están relacionadas con la propia colaboración en el lugar de trabajo, en donde los comités de seguridad y salud en el trabajo de empresas colaboradoras o los representantes de la seguridad se encargan de la labor cotidiana.

38. Por supuesto, siempre es de agradecer una mejora de la eficacia con los recursos existentes, pero en muchos países hay una clara necesidad de que se dé prioridad a la inspección del trabajo dentro de los presupuestos nacionales para poder contratar y formar a inspectores del trabajo, mejorar la investigación y compilación de datos, proporcionar equipo de oficina y transporte y ampliar la cooperación con los interlocutores sociales. En este sentido, es importante demostrar claramente la contribución que aportan los sistemas de inspección del trabajo al desarrollo nacional. Así, es importante explicar las principales características de la inspección del trabajo a través de la promoción, la creación de redes y la determinación clara de la relación que existe entre las funciones de asesoramiento y sanción de los inspectores, y las posibles complementariedades con las nuevas iniciativas de control voluntarias. La estrecha cooperación entre los servicios de inspección del trabajo y los sindicatos y las organizaciones de empleadores puede ser un medio importante y rentable de reforzar la aplicación.
39. La OIT está bien situada para contribuir a estos esfuerzos nacionales mediante sus servicios de apoyo y asesoramiento técnico y la divulgación de información sobre buenas prácticas. Es necesario mantener y ampliar la estrecha colaboración que existe entre la OIT y las redes internacionales de servicios de inspección del trabajo y redes conexas³⁹, en particular la colaboración con la Asociación Internacional de la Inspección del Trabajo. Esta asociación está integrada por 109 instituciones miembro de 88 países, incluidos los servicios gubernamentales como los servicios estatales de inspección del trabajo, así como asociaciones nacionales de inspectores del trabajo. Constituye el mayor órgano colectivo de especialistas de la inspección del trabajo del mundo.
40. La formación continua y sistemática de inspectores, con miras a incrementar las competencias técnicas y las aptitudes de negociación de los inspectores es una base fundamental para todo sistema de inspección eficaz y eficiente. La formación es esencial para que los inspectores se posicionen correctamente en un mundo laboral en pleno proceso de globalización y rápida evolución⁴⁰. La OIT, en particular a través del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, organiza periódicamente talleres de formación en inspección del trabajo sobre la base de un sistema integrado de formación en inspección del trabajo⁴¹.

Sistema integrado de formación en inspección del trabajo

La OIT ha desarrollado una metodología para un sistema integrado de formación en Inspección del trabajo, con miras a mejorar los conocimientos, competencias y calificaciones de los inspectores. La metodología está concebida para proporcionar un conjunto amplio de módulos de formación para los inspectores del trabajo y otros funcionarios gubernamentales encargados de controlar y mejorar las condiciones en el lugar de trabajo. Sobre la base del concepto de formación de instructores, el ILITS proporciona un conjunto amplio de documentos, que abarcan una gran diversidad de temas políticos y prácticos, pero también es flexible, lo que permite a las autoridades nacionales establecer sus propios programas, que mejor respondan a sus necesidades.

³⁹ La Asociación Internacional de la Inspección del Trabajo, la Red de seguridad y salud en el trabajo de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN-OSHNET), la Organización Mundial de la Salud (OMS), Comité de Altos Responsables de la Inspección del Trabajo de la Unión Europea (SLIC), Hauptverband der Gewerblichen Berufsgenossen-schaft (Federación Alemana de Instituciones para la Prevención y Seguro Obligatorio de Accidentes) (HVBG); la Comisión Internacional de Medicina del Trabajo (CIMT), el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo (ARLAC), y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS).

⁴⁰ UE/OIT: La necesidad de un sistema integrado de inspección del trabajo (Luxemburgo, 2005). Conclusiones finales, adoptadas por 75 países participantes. Se puede consultar la versión inglesa en <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/luxconf.pdf>.

⁴¹ Sistema Integrado de Inspección del Trabajo (ILITS), G. Albracht, F. Martin-Daza, B. Brückner, OIT, 2006.

V. Conclusiones y recomendaciones

41. La inspección del trabajo desempeña un papel capital en el fomento del trabajo decente y la aplicación de las normas laborales en el lugar de trabajo. Las muchas solicitudes presentadas a los inspectores deben tramitarse con puntualidad y propiedad, eficacia, eficiencia e imparcialidad. En muchos países la función de la inspección del trabajo se ha visto coartada por la ausencia de recursos financieros suficientes. Se necesitan estrategias y herramientas idóneas, adaptadas a los cambios registrados en los lugares de trabajo y el mercado laboral, a fin de modernizar y revitalizar la inspección del trabajo. La OIT podría contribuir de manera significativa a mejorar los resultados de la inspección del trabajo especialmente en aquellos países donde más apremiados están los órganos encargados de dicha inspección.
42. Los principales elementos de la estrategia de la OIT para modernizar y revitalizar la inspección del trabajo podrían ser los siguientes:
- a) La preparación de un documento programático sobre la función que corresponde a la inspección del trabajo en los programas de trabajo decente por país. Ello podría permitir a los mandantes y a los funcionarios de la OIT integrar la inspección del trabajo en las estrategias nacionales de desarrollo. Cabría la posibilidad de que ese documento programático se examinase en una reunión de expertos que congregase a inspectores del trabajo, a los mandantes, a especialistas en desarrollo y a funcionarios de las oficinas exteriores de la OIT.
 - b) La organización de una reunión internacional de inspectores del trabajo para perfeccionar las estrategias de cara al futuro y en aras de la gobernanza del mundo del trabajo.
 - c) El perfeccionamiento de los prontuarios, guías y estudios de prácticas idóneas en los formatos adecuados. Entre ellos cabría incluir un portal informativo en Internet acerca de la inspección del trabajo, éste se centraría en la divulgación de información sobre cuestiones de investigación, políticas, así como en temas jurídicos y prácticos vinculados a la inspección del trabajo. Por ese portal se tendría acceso a herramientas como:
 - i) un prontuario sobre la inspección del trabajo;
 - ii) principios globales sobre la inspección, para orientar la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129 a escala nacional mediante el fomento de su ratificación y su cabal aplicación;
 - iii) un código de conducta éticoprofesional para los inspectores del trabajo, en colaboración con la Asociación Internacional de la Inspección del Trabajo (IALI), referencias con iniciativas nacionales⁴² y una serie de directrices para fortalecer la transparencia y la buena gobernanza;
 - iv) la adaptación de herramientas para medir los resultados, como el tablón de resultados elaborado por los países nórdicos, a fin de definir indicadores relativos a la inspección del trabajo, contrastarlos con las prácticas nacionales,

⁴² En Francia se elaboró una guía de conducta ética a raíz del asesinato de inspectores en 2004.

resaltar tendencias y sugerir medidas para incrementar la eficacia y la eficiencia de las inspecciones ⁴³;

- v) sistemas de evaluación de los riesgos y de gestión de la seguridad y la salud para los inspectores del trabajo e instrumentos similares sobre otros aspectos decisivos de las condiciones de trabajo, como el empleo ilegal y la discriminación, a fin de incrementar la responsabilidad de cada persona en el lugar de trabajo mediante las funciones de asesoramiento y supervisión desempeñadas por los inspectores, y
 - vi) material de información sobre el cometido de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos para fortalecer el impacto de los sistemas de inspección del trabajo.
- d) El fomento continuo de la ratificación y la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129, con especial hincapié en «la contribución esencial que puede brindar un sistema de inspección del trabajo que funcione de conformidad con el Convenio núm. 129, para la promoción del trabajo decente en la agricultura» ⁴⁴.
- e) La elaboración de instrumentos normativos y de formación para incrementar la eficacia y la eficiencia de los servicios de inspección, por ejemplo:
- i) la valoración de las necesidades en materia de inspección;
 - ii) auditorías tripartitas del sistema de inspección del trabajo para ayudar a los gobiernos a mejorar sus políticas y sus sistemas, y
 - iii) el Sistema Integrado de Inspección del Trabajo (ILITS) en colaboración con el Centro Internacional de Formación de Turín.
- f) Un examen más detenido por parte de la Subcomisión de Empresas Multinacionales (MNE) en relación con la iniciativa InFocus sobre la responsabilidad social de la empresa, acerca de la función de la OIT respecto de esos sistemas privados y la relación con la inspección pública. En noviembre de 2006 se celebrará un foro InFocus para informar a los mandantes acerca de las tendencias registradas. Se deliberará más detenidamente sobre este particular cuando la Subcomisión de Empresas Multinacionales se reúna en marzo de 2007.

43. Como es lógico, esta estrategia necesitará financiación. Si bien algunos elementos de las sugerencias enumeradas en el párrafo 42 se han previsto en el Programa y Presupuesto de 2006-2007, y un grupo de trabajo interno se está dedicando hoy a determinar las sinergias potenciales entre las actividades planificadas en las distintas partes de la Oficina en relación con la inspección del trabajo, será preciso hallar la manera de aumentar los recursos destinados a la inspección del trabajo. A corto plazo se explora una serie de posibilidades en términos de apoyo extrapresupuestario para financiar actividades concretas, como el material y las reuniones de formación e información. A largo plazo es importante velar por que el cometido que la inspección del trabajo desempeña en la

⁴³ Comité Nórdico de Ministros: Estrategia europea sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo, tablón de resultados de 2003. Se establecen anualmente las prioridades de las inspecciones de los países nórdicos y se definen los indicadores de las diversas actividades de inspección, inclusive la reducción del número de los accidentes laborales, el crecimiento de la productividad y el rendimiento, y medidas de prevención.

⁴⁴ OIT, Estudio general de 2006, *op. cit.*, párrafo 367.

gobernanza de los mercados del empleo se considere como un componente necesario de las estrategias de desarrollo sostenible encaminadas a luchar contra la pobreza. A este respecto será importante fomentar aún más el diálogo con organismos de desarrollo como el Banco Mundial, el PNUD o la Comisión Europea, así como con los donantes nacionales. Ello requerirá a su vez definir con mayor rigor los resultados medibles en el afán de movilizar los recursos para el período que se avecina. Buen ejemplo de ello estribaría en fijar un objetivo a varios países equipados para utilizar el dispositivo ILITS y una manera importante de contribuir a la determinación de resultados realistas podría ser una evaluación detenida de la eficacia que ha tenido la labor de la OIT en los últimos años en el ámbito de la inspección del trabajo.

44. *La Comisión tal vez estime oportuno:*

- i) *debatir acerca de las funciones, estrategias y prácticas de la inspección del trabajo en relación con el Programa de Trabajo Decente de la OIT;***
- ii) *sugerir medidas y herramientas para fortalecer la inspección del trabajo en los ámbitos nacional e internacional, y***
- iii) *invitar a la Oficina a elaborar una estrategia para apoyar la modernización y revitalización de la la inspección del trabajo y ponerla en práctica.***

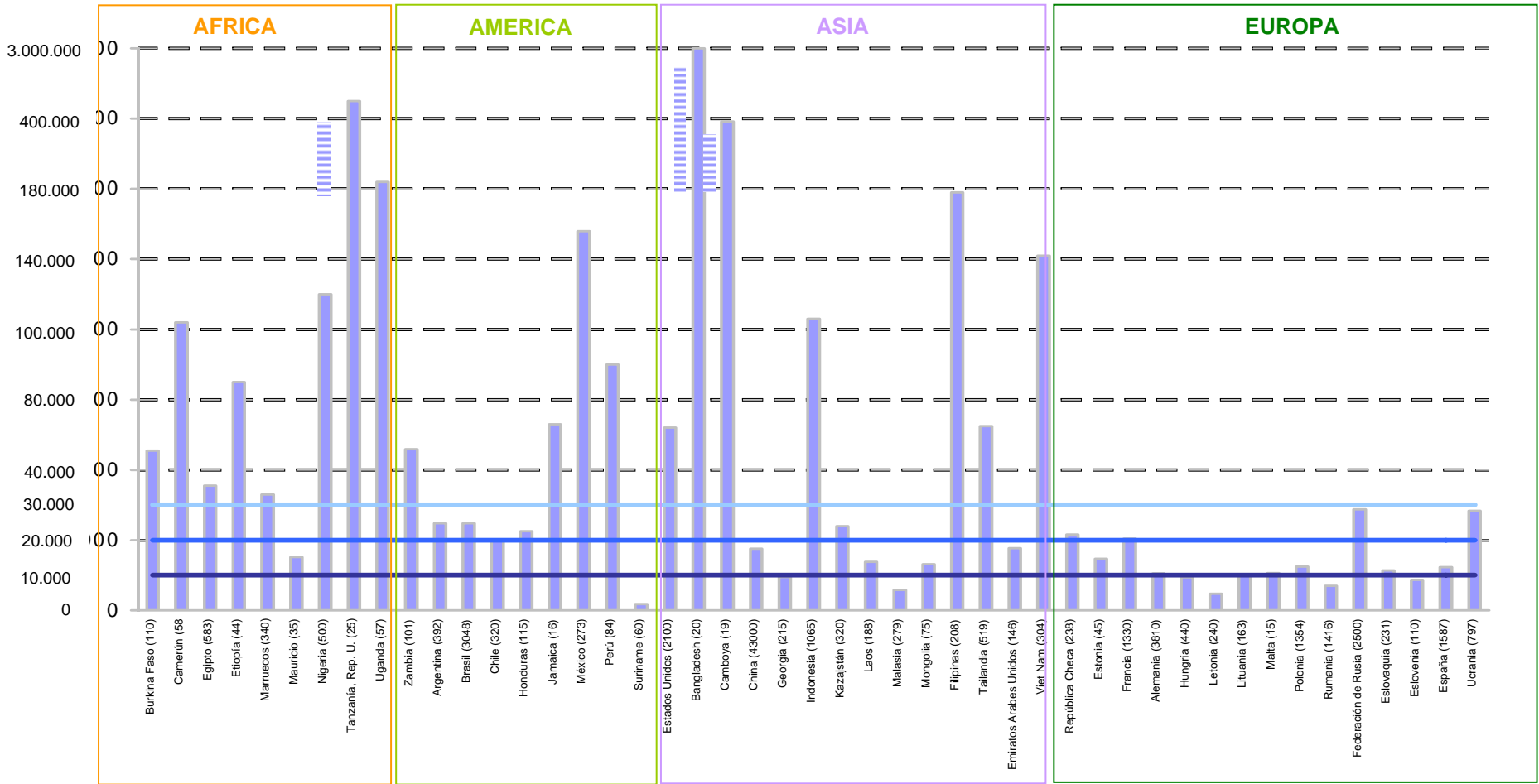
Ginebra, 13 de octubre de 2006.

Punto que requiere decisión: párrafo 44.

Anexo

Un inspector por x número de trabajadores

Relación población activa/inspector



País (x): x inspectores en el país. Cifras basadas en información de la OIT (Informes anuales, cuestionarios de la OIT, información de países) entre 2003 y 2006.

