

## Resumen

### Aspectos Básicos de la Actuación Inspectoral

#### Tipo de actividad

Curso.

#### Modalidad de enseñanza

Virtual.

#### Fundamentación pedagógica

La eficacia de un sistema de inspección depende en gran parte de los esfuerzos realizados por las autoridades públicas, y en particular por los sistemas de administración de trabajo, para atraer y mantener a un personal suficiente, calificado y motivado que garantice el ejercicio de este servicio público de interés general. Para ello, y como normas internacionales de referencia en esta materia, los Convenios núm. 81 y 129 de la OIT prevén los criterios que conviene tener en cuenta para definir el número de inspectores necesarios, así como las medidas para garantizar la contratación, la carrera y la formación del personal necesario.

Ambos precisan que los inspectores deberán recibir una formación adecuada, lo que se plasma en la mayor parte de los países en la existencia (con mayor o menor desarrollo) de programas, escuelas y planes de formación generales, iniciales, y de formación permanente.

La formación inicial y continua es un problema global, ya que en general en la mayoría de los países no existen verdaderos programas de formación adaptados a las necesidades generales e individuales, y la idea de realizar evaluaciones formativas para elaborar estrategias de formación queda reducida a muy pocos países, incluso en el seno de las inspecciones más desarrolladas.

Para desempeñar las diversas funciones de la inspección del trabajo es necesario tener conocimientos suficientes de diferentes ámbitos del derecho, la economía y las ciencias sociales, así como sobre las ramas técnicas sobre las que deben efectuarse controles y dar consejos e información a empleadores y trabajadores. Este es un proceso continuo, permanente.

Además, el número de competencias que se requieren de los inspectores es cada vez mayor y más complejo. En efecto, la evolución de la tecnología y de los métodos de trabajo en todos los sectores de la economía se ha visto acompañada de progresos constantes en el conocimiento del impacto de estos factores en la seguridad y salud en el trabajo, y en lo que respecta a la productividad en el trabajo. De esta forma, es clara la necesidad de que los inspectores reciban formación complementaria a lo largo de su vida laboral. Por ejemplo, esto redundó en la adopción del artículo 9, párrafo 3, del Convenio núm. 129, en cuya virtud los inspectores, además de recibir la formación adecuada para el desempeño de sus funciones ya prevista en el artículo 7, párrafo 3, del Convenio núm. 81, deberán beneficiar de la adopción de medidas encaminadas a proporcionarles formación complementaria apropiada en su trabajo.

Es fundamental crear un enfoque sistémico a la formación con un estudio detallado de las necesidades, que permita elaborar los útiles necesarios y que defina los recursos básicos para ponerlo en práctica. Así mismo, desarrollar

plataformas de conocimiento sobre los temas laborales de interés común e integrar procesos de difusión destinados a la mayor parte de la población es fundamental para general información.

En ese contexto, esta propuesta formativa se inserta en un programa curricular diseñado por la Subsecretaría de Inspección del Trabajo que busca brindar acceso a una formación progresiva y permanente para todo el cuerpo de inspectores/as del Ministerio de Trabajo.

### **Resultado esperado**

Se espera que al finalizar el curso, los/as trabajadores estén en condiciones de:

- Internalizar las facultades y responsabilidades que legalmente asisten a los inspectores del trabajo.
- Profundizar el aspecto preventivo y correctivo de la acción inspectora.
- Conseguir tomar conocimiento de aquellos aspectos de su actividad respecto de los cuales sienta dudas y precise confirmar.
- Lograr un intercambio de visiones y experiencias entre funcionarios de distintas regiones y grados de experiencia en la función.
- Conocer cómo se trabaja en otras áreas Delegaciones del Ministerio.
- Tomar conciencia sobre el importante rol que cumple la actividad inspectora en la promoción del trabajo decente.
- Aplicar en el campo las nuevas técnicas y conocimientos obtenidos.

### **Objetivo general**

Difundir los aspectos básicos que regulan el accionar en territorio de los y las inspectores/as del trabajo, logrando así la homogenización de criterios y técnicas inspectoras en todo el territorio provincial.

### **Objetivos específicos**

Comprender cómo se inserta la función inspectora dentro de la función administrativa.

Conocer con precisión el complejo entramado de facultades, prerrogativas y deberes que prevé el marco normativo aplicable a la actividad administrativa de inspección.

Identificar los principales requisitos exigidos para la confección de actas e informes de inspección.

### **Contenidos**

#### **Módulo 1. La actuación inspectora**

Actuación de la administración según la forma de su ejercicio. Funciones de la inspección. Actuación de investigación. Herramientas o garantías de eficacia (Facultades o prerrogativas. Garantías. Deberes y prohibiciones).

Reacción administrativa. Instrumentación de lo actuado (Necesidad y relevancia de dejar constancia precisa de lo actuado. Necesidad y relevancia de dejar constancia precisa de lo actuado. Es considerada un instrumento público).

### **Módulo 2. Facultades y deberes del inspector del trabajo**

Marco normativo de la inspección del trabajo (A nivel constitucional. Tratados internacionales. Leyes. Decretos y otras reglamentaciones administrativas). Facultades y prerrogativas (Colaboración entre órganos de la administración. Visita de inspección y libre acceso. Libre investigación. Hacer comparecer). Garantías (Obstrucción). Deberes y prohibiciones (Desinteresamiento e imparcialidad. Secreto. Confidencialidad).

### **Módulo 3. Reacciones de la inspección del trabajo**

Ausencia de incumplimientos y de riesgos. Requerir medidas (SST). Requerir la colocación de avisos. Imputar la infracción. Denunciar / informar.

### **Módulo 4. Registro de la actuación inspectora: el acta**

Instrumentación de lo actuado. Lugar, día y hora y la firma del inspector/ra. Identificación del presunto infractor. Descripción del hecho verificado como infracción refiriéndolo a la norma infringida (La referencia a la norma infringida. El hecho verificado como infracción. Trabajadores afectados por cada infracción). Otros contenidos necesarios (Individualización de las personas que se hallen presentes en el acto y del carácter que invocan. Actividad del empleador)

### **Materiales, recursos y estrategia didáctica**

El desarrollo del curso se utilizará de forma asincrónica el campus del Ministerio de Trabajo <http://campus.trabajo.gba.gov.ar/> equipado con materiales pedagógicos diseñados para tal fin, como el programa, las presentaciones audiovisuales, y los textos de la clase en plantillas de ppt.

Los módulos se publicarán al inicio del curso, para que los/as participantes puedan acceder a las clases, el material de consulta y las consignas de evaluación, según su disponibilidad, dentro de la ventana de tiempo propuesta. La principal característica metodológica es la asincronía de las clases, ya que no están determinados los días y horarios para estar frente a la computadora.

La estrategia consta de un aula virtual como espacio de desarrollo de la capacitación. En ella el/la participante podrá encontrar para cada módulo una guía de lectura de la clase que direccionará a:

- Lecturas de materiales en formato de texto PDF o Power Point, complementadas con videos como soporte explicativo.
- Bibliografía de lectura obligatoria y optativa sugerida.
- Material audiovisual vinculado con las temáticas de cada módulo, que serán utilizados como recursos didácticos.

A partir de la lectura de la guía de clases, la bibliografía y el visionado del material audiovisual, las/os participantes deben intervenir en foros grupales, otra de las herramientas didácticas propiciadora de debates sobre los temas puntuales tratados en la clase.

Por último, en la plataforma se abre un cronograma la realización de evaluaciones para la aprobación de curso.

### **Evaluación y requisitos de aprobación**

Es requisito de aprobación el 100% de la participación en los foros (no permite avanzar hacia siguiente módulo si no se participa en cada foro de actividad) y la aprobación de las evaluaciones autogestionadas previstas.

### **Bibliografía docente**

Bermejo Vera, José. (1998). La actividad inspectora. Revista de Administración Pública, 147, 39–58. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/17420.pdf>

Fernández Orrico, Francisco Javier. (2007). Las actuaciones de advertencia y los requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 78, 139–160.

García Pullés, Fernando. (2004). La potestad sancionatoria de la Administración Pública y la reforma de la Constitución Nacional. Documentación Administrativa, 267–268.

Kandel, E. (2010) “El Departamento Nacional del Trabajo: Un inicio conflictivo”, ARGENPRESS Prensa para todo el mundo, En línea: <http://www.argenpress.info/2010/09/eldepartamentonacionaldeltrabajoun.html>

Leal Vázquez, Brigitte. (2015). La potestad de inspección de la administración del estado. Cuadernos del Tribunal Constitucional, 56. Recuperado de: <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/115495>

López, Justo. (1971). La falta administrativa laboral. Legislación del Trabajo, XIX (221), 385–412.

Navarro, M. J. (2010) Policía del Trabajo. Actuación de la Administración Pública en el ámbito de las relaciones de trabajo, 1a ed. Santa Fe, Rúbinzal – Culzoni.

Navarro, Marcelo Julio, Ambesi, Leonardo J., Picón, Liliana Noemí, Zanotto, Gabriel, Vidal, Alberto F., y Zeballos, Mariano. (2013). Policía del trabajo y administración laboral (1a ed.). CABA: La Ley.

Nieto, Alejandro. (2006). Derecho Administrativo Sancionador (4a ed.). Madrid: Tecnos.

Organización Internacional del Trabajo (1997) Administración del trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra, En línea:

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663%281997-1B%29.pdf>.

(2006) ‘Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo’, en Conferencia Internacional del Trabajo 95.a reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, pp. 1–178. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>

(2011) Administración del trabajo e inspección del trabajo. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra. Disponible en:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_153936.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_153936.pdf)

(2011) “Resolución relativa a la administración del trabajo y la inspección del trabajo”, En Conferencia Internacional del Trabajo 100a reunión, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, En línea:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_162050.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_162050.pdf).

Rebollo Puig, M. (2013) ‘La actividad inspectora’, en Díez Sánchez, J. J. (ed.) Función inspectora: actas del VIII Congreso de la Asociación Española de Profesores de Derecho Administrativo. Madrid: INAP. Disponible en:

<http://www.aepda.es/VerArchivo.aspx?ID=541>.

Rebollo Puig, M., Izquierdo Carrasco, M., Alarcón Sotomayor, L. y Bueno Armijo, A. M. (2010) Derecho administrativo sancionador, 1a ed. Valladolid, Lex Nova.

Vázquez Vialard, A. y Navarro, M. J. (1990) Policía del trabajo. Contralor de las relaciones individuales y de las colectivas de trabajo, 1a. Buenos Aires, Astrea

---