

# EVALUACION DE NECESIDADES DE LA INSPECCIÓN EN REPÚBLICA DOMINICANA

## PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DE LA INSPECCIÓN

### MINISTERIO DE TRABAJO

Octubre, 2018

<b>a) Funciones y organización de la acción inspectora</b>			
<b>Recomendación</b>	<b>Actividades para su ejecución</b>	<b>Plazo</b>	<b>Responsable</b>
1. En materia organizativa, sería necesario revisar la estructura orgánica de la Inspección de Trabajo, en aras de articular un Sistema Nacional de Inspección de Trabajo, y el establecimiento de sus órganos de gobierno, dirección y participación institucional, siempre de conformidad con la legalidad vigente. Una opción a considerar sería la de constituir una dirección nacional de la Inspección de Trabajo, bajo la supervisión del Viceministro. Sería preciso, igualmente, dotar a la Inspección de presupuesto que le permitan llevar a cabo la gestión del importante servicio público que tiene encomendado.	<p>Revisar la conveniencia de constituir una dirección nacional de la Inspección de Trabajo, bajo la supervisión del Viceministro.</p> <p>Revisar los trámites a cargo de la Dirección General de Trabajo que pueden ser asumidos o delegados en la Dirección de Coordinación del Sistema de Inspección, particularmente aquellos que provienen de las RLT y de la TSS, a fin de simplificar los trámites y mejorar la eficacia de los procedimientos.</p> <p>Revisar el presupuesto anual de la Inspección de Trabajo, para determinar si el monto asignado es suficiente para cumplir con la metas de esa dependencia en el POA.</p>		

<p>La articulación de ese Sistema Nacional de Inspección implicaría la necesaria, real y regular cooperación – que formaría parte del Sistema Nacional a través de mecanismos estables de trabajo- con las entidades y organismos esenciales para la actividad inspectora, como los que tienen responsabilidades en Seguridad Social, Seguridad e Higiene, Tributos, Policía, Fiscalía., Judicatura, etc. Por ello, la Jefatura del sistema de inspección debería recaer en la figura del Viceministro o una autoridad de alto rango dentro del Ministerio.</p>	<p>Establecer acuerdos de colaboración con las instituciones vinculadas en el cumplimiento de las obligaciones patronales y de los trabajadores en materia Seguridad Social y Seguridad e Higiene, así como con las autoridades competentes en materia fiscal, migratoria y trabajo infantil.</p> <p>Establecer actividades de coordinación con la Fiscalía y la Suprema Corte de Justicia, que permitan asegurar una tramitación expedita de las actas de infracción.</p> <p>Crear un nuevo módulo o enriquecer el que exista en el SIRLA para dar una mejor atención a las denuncias de la Seguridad Social.</p>		
<p>En esta organización alternativa a la actual, la coordinación de la inspección en los diferentes territorios sería responsabilidad de un coordinador territorial de inspección. Estos coordinadores territoriales de inspección dependerían directamente del Director Nacional de Inspección, aunque estarían sometidos a la autoridad laboral del Representante Local. El Representante Local sería la autoridad laboral del territorio y el responsable de coordinar todas las actuaciones del Ministerio en la localidad/es, y no exclusivamente a la Inspección.</p>	<p>Revisar en cuales Representaciones Locales de Trabajo puede implementarse que uno de los supervisores coordine las labores de la inspección, de modo que el representante local se dedique a coordinar todas las actuaciones del Ministerio en la localidad. Ello requiere un análisis de sus atribuciones y competencias.</p>		
<p>2. Sería necesario mejorar el conocimiento que tienen los empleadores y trabajadores, y la sociedad en general, de la Inspección del Trabajo y de la</p>	<p>Promover mediante el uso de la tecnología y las redes sociales, una mayor divulgación de los servicios</p>		

<p>importante función que cumple. Para ello, habría que utilizar las modernas tecnologías de la información y las redes sociales, con el propósito de alcanzar al mayor número de ciudadanos y a los sectores más jóvenes de la población trabajadora que puedan estar más expuestos a prácticas irregulares en el ámbito laboral.</p>	<p>ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores.</p> <p>Promover el uso de la firma digital en los informes que deben emitirse por la Inspección de Trabajo a solicitud de los ciudadanos, evitando con ello su desplazamiento a las oficinas administrativas y facilitando su entrega de manera más expedita.</p>		
<p>3. Sería muy útil elaborar un Plan Estratégico específico para la Inspección del Trabajo que, partiendo de un sistema nacional de Inspección integrado, prevea medidas a implementar en el corto, medio y largo plazo para reforzar la Inspección y su papel como supervisor de la legislación laboral, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social como garante en el cumplimiento de la normativa socio laboral pone el acento, además, en orientar su actuación hacia la consecución de uno de los objetivos básicos de la OIT y de la República Dominicana, que es el impulso al trabajo decente. Para ello el Plan Estratégico debería incidir en materias tales como tiempo de trabajo, modalidades de contratación, subcontratación y cesión de trabajadores, prevención de riesgos laborales, derechos fundamentales en el trabajo, igualdad en el empleo entre hombres y mujeres, empleo de personas con discapacidad o trabajadores extranjeros, entre otros.</p>	<p>Crear un Plan Estratégico específico de la Inspección del Trabajo (que incorpore las recomendaciones sugeridas en el Memorando Técnico).</p> <p>Elaboración de una estrategia territorial de supervisión laboral, con acceso a información (disponible) por territorios requerida para proyectar una planificación específica.</p> <p>Incorporación de prioridades de la inspección en temas nuevos o requeridos en sectores o en regiones.</p>		

<p>4. Es necesario utilizar un instrumento de Planificación Anual y de Programación de visitas de la Inspección que permita atender los sectores, zonas geográficas y materias en las que se registre mayor infracción y otros factores que sustenten la actuación de la inspección, especialmente en las oficinas regionales, evitando que se introduzcan en el POA exclusivamente objetivos cuantitativos. Se trata de adoptar un enfoque sistémico y técnico de la inspección orientado hacia el cumplimiento laboral y a establecer la actuación de la Inspección en los años siguientes. Más aún, esta planificación estratégica debería ser consultada con los representantes de los trabajadores y empleadores, participando así en el diseño y ejecución de una política pública y de servicios de la Inspección. Este Plan debe acompañarse de un monitoreo y una evaluación que permita el seguimiento en su ejecución. De acuerdo con la planificación, la actividad individual de los inspectores debe ser programada con criterios técnicos (selección de centros y lugares de trabajo) que reduzcan o eliminen la discrecionalidad de los funcionarios, y que permita la asignación de casos y el reporte periódico en función a criterios técnicos.</p>	<p>Adaptar el POA de la Inspección del Trabajo a este nuevo Plan Estratégico y a las recomendaciones de este informe.</p> <p>Definir la metodología y las herramientas necesarias para obtener la información por áreas geográficas, que permita en cada Representación Local, programar con criterios técnicos las actividades de la Inspección del Trabajo dentro del POA.</p>		
<p>5. Resulta necesario, como complemento de lo anterior, supervisar la actividad de inspección en las unidades territoriales, por medio de procesos de auditoría de las inspecciones, y establecer, dar seguimiento y controlar indicadores individuales de desempeño de los inspectores, así como la eficiencia y la eficacia de la actividad de inspección contra objetivos y prioridades específicos.</p>	<p>Incluir en el POA indicadores que midan la eficiencia y la eficacia de la actividad de inspección considerando objetivos y prioridades específicos (cualitativos como cuantitativos).</p> <p>Evaluar la labor de los inspectores mediante indicadores individuales de desempeño.</p>		

<p>6. Los inspectores deberían redactar sus actas siguiendo una estructura básica -común para los informes “normales”- en la que se relataran los hechos, tanto los comprobados por el inspector personalmente como los que se deducen de la documentación examinada y/o que se acompaña en el expediente, el contenido de los testimonios que estima ciertos y su opinión sobre el conjunto de la actuación, así como la existencia o no de infracción y disposiciones legales vulneradas en este caso. En definitiva, una estructura de Acta de Infracción, que facilite la actividad del Ministerio Público y de la Judicatura.</p>	<p>Revisar la estructura del acta de infracción, de modo que cumpla con los requerimientos legales y jurisprudenciales ya establecidos, de modo que facilite la actividad del Ministerio Público y mejore el resultado final de los casos presentados ante la Judicatura.</p>		
<p>7. Es preciso elaborar un Manual de la Inspección que recoja los, criterios protocolos, guías, formularios de actas y otros instrumentos a utilizar en todas las actividades que realiza la inspección de trabajo, y que permita no sólo apoyar la actividad de los inspectores, sino fomentar la coherencia y la uniformidad del sistema a nivel nacional.</p>	<p>Revisar y elaborar en lo que sea necesario complementar lo existente, un Manual de la Inspección del Trabajo, para que incluya los criterios e instrumentos o protocolos que requieren los inspectores en su labor diaria.</p> <p>Revisar los protocolos o guías de inspección a fin de actualizarlos e incorporar temas sectoriales o específicos.</p>		
<p>8. Los inspectores deberían centrarse en la realización de las actividades que se plasmen en su plan de trabajo y en los objetivos previstos en el mismo, siendo liberados de otras tareas administrativas (consultas y cálculo de prestaciones, etc.) para las que no se precisa un funcionario especializado en inspección.</p>	<p>Identificar diferentes opciones alternativas para que la consulta y atención del cálculo de prestaciones por internet, tenga mayor credibilidad entre los usuarios y ello evite que tenga que solicitarlo personalmente.</p>		

<p>A este respecto, el Ministerio puede adoptar iniciativas que eliminen parte de la carga “burocrática” de los inspectores (por ejemplo, utilizar los servicios de la DIDA, y de sus 15 oficinas en el país, para atender las consultas de los trabajadores; eliminar la intervención de los inspectores en la campaña de principios de año para recordar a las empresas la necesidad de renovar la planilla, y hacerlo a través del email de la empresa que figura en la base de datos SIRLA, etc.).</p>	<p>Valorar y proyectar otras opciones administrativas para que, cuando el usuario se presente a realizar consultas o solicitar el cálculo de prestaciones, la atención del servicio la pueda realizar otra persona distinta al inspector.</p> <p>Diseñar y ejecutar campañas informativas sobre las funciones de la Inspección del Trabajo y los derechos de los trabajadores, con base en las consultas que más reiteradamente realizan los trabajadores.</p> <p>Incentivar el envío electrónico de información a los empleadores, utilizando entre otros medios, el email indicado por la empresa en la base de datos SIRLA.</p>		
<p>9. Respecto de la inspección en trabajo infantil, se deben establecer protocolos de coordinación al interno del Ministerio de Trabajo y de alcance interinstitucional que faciliten y mejoren la atención de los casos que se identifiquen en las visitas de inspección y, especialmente, permitan una intervención expedita de las autoridades judiciales y administrativas competentes. Adicionalmente, deben elaborarse guías técnicas de apoyo a la función inspectora para investigar los casos de trabajo infantil, entre ellas, las relativas a la formulación exitosa de entrevistas, así como las que permitan una adecuada evaluación de los riesgos asociados a las salud de los menores provocados por las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo</p>	<p>Revisar o crear protocolos de coordinación al interno del Ministerio de Trabajo y de alcance interinstitucional que permitan una intervención expedita de la autoridades judiciales y administrativas competentes en el tema de trabajo infantil, incluyendo la posibilidad de ejecutar visitas de inspección conjuntas.</p> <p>Revisar o elaborar guías técnicas de apoyo a la función inspectora para investigar los casos de trabajo infantil.</p>		

<p>y los casos en los que el trabajo constituye un obstáculo a su educación. Finalmente, deben continuarse y fortalecerse la ejecución de visitas regulares que atendiendo esta temática, sean ejecutadas de manera coordinada por las instituciones gubernamentales involucradas en la abolición del trabajo infantil.</p>			
<p>10. Respecto de la inspección en trata y explotación de trabajadores, se deben establecer protocolos de coordinación al interno del Ministerio de Trabajo y de alcance interinstitucional que faciliten y mejoren la atención de los casos que se identifiquen en las visitas de inspección. Estos protocolos deben incluir procedimientos operativos de trabajo que incorporen un sistema rápido de notificación a las autoridades policiales, migratorias y judiciales competentes, que les permita intervenir oportunamente. Adicionalmente, deben elaborarse guías técnicas de apoyo a la función inspectora, que incluya una lista de comprobación que incorpore indicios que permita detectar supuestos de trata de seres de humanos (que se elaborará con el apoyo y la colaboración de otros organismos y de los interlocutores sociales), así como técnicas de entrevistas que permitan a la Inspección detectar e investigar posibles situaciones de discriminación y de violación de los derechos fundamentales. Finalmente, deben continuarse y fortalecerse la ejecución de visitas regulares que atendiendo esta temática, sean ejecutadas de manera coordinada por las instituciones gubernamentales involucradas en la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.</p>	<p>Revisar o crear protocolos de coordinación al interno del Ministerio de Trabajo y de alcance interinstitucional que permitan una intervención expedita de las autoridades judiciales y administrativas competentes en el tema de la trata y explotación de trabajadores, incluyendo la posibilidad de ejecutar visitas de inspección conjuntas.</p> <p>Revisar o elaborar guías técnicas de apoyo a la función inspectora para investigar los casos de trata y explotación de trabajadores.</p>		
<p>11. Sería pertinente considerar la ratificación del Convenio núm. 129 de la OIT sobre Inspección del</p>	<p>Valorar la ratificación del Convenio núm. 129 de la OIT sobre Inspección del</p>		

<p>Trabajo en la Agricultura por parte de la República Dominicana. Aunque la Inspección de Trabajo ya actúa regularmente en el sector de la agricultura, la ratificación del Convenio num. 129 no sólo mostraría el compromiso del gobierno y de la Inspección de Trabajo por contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en un sector con una proyección exterior tan importante como el agrícola, sino que serviría de incentivo para fortalecer las capacidades de la Inspección en la supervisión de este sector de actividad.</p>	<p>Trabajo en la Agricultura por parte de la República Dominicana.</p>		
<b>b) Medios materiales.</b>			
<b>Recomendación</b>	<b>Actividades para su ejecución</b>	<b>Plazo</b>	<b>Responsable</b>
<p>1. Deberían adoptarse urgentemente medidas que permitan a los inspectores la movilidad necesaria para acceder a los sitios de trabajo que deben visitar por razón de su función, ya sea dotando de más vehículos a las representaciones locales, o incrementado el importe de las dietas (viáticos) a pagar a esos inspectores.</p>	<p>Provisionar en el presupuesto recursos que permitan a los inspectores de la Inspección del Trabajo, la movilidad necesaria para acceder a los sitios de trabajo que deben visitar por razón de su función.</p>		
<p>2. Debería mantenerse el equipamiento informático en niveles operativos óptimos a todos los inspectores. Igualmente, debe modernizarse el SEMC, o implementarse un sistema semejante en su lugar, que permita registrar en el mismo todas las actuaciones llevadas a cabo, tener diferentes utilidades, permitir integrarse con otras bases de datos de otras áreas y, desde luego, tener fines estadísticos no meramente cuantitativos.</p>	<p>Provisionar en el presupuesto recursos y adoptar las medidas que permitan a los inspectores de Trabajo, el acceso y uso de equipos operativos para el uso del SEMC y otras bases de datos.</p> <p>Adoptar medidas que permitan la aplicación de la tecnología a la actuación de la inspección del trabajo y del Ministerio de Trabajo, como aplicaciones móviles, trámites en línea o actuaciones con firma digital, bancos de conocimiento, entre otros.</p>		



<p>3. Los inspectores deberían tener una dirección de correo electrónico oficial (email) que sea el cauce para relacionarse con empleadores y trabajadores, así como con otros funcionarios y autoridades. Igualmente, debe estudiarse la posibilidad de ir dotando a los inspectores de teléfonos móviles con los que puedan comunicarse telefónicamente con empleadores y trabajadores.</p>	<p>Dotar a los inspectores de trabajo de una dirección de correo electrónico oficial.</p> <p>Valorar la posibilidad de suministrar a los inspectores teléfonos móviles como herramientas de trabajo.</p>		
<p>4. Los inmuebles utilizados por la Inspección deben contar con los servicios mínimos de todo edificio público: espacio, agua corriente, energía y mobiliario necesario para atender al público y para realizar los trabajos propios de la actividad inspectora. Debería acondicionarse estaciones de trabajo que permitan asegurar la confidencialidad de las conversaciones o reuniones que se tengan con los usuarios del servicio de inspección.</p>	<p>Provisionar en el presupuesto recursos que permitan mejorar las instalaciones y mobiliario de las Representaciones Locales de Trabajo.</p>		
<p>5. Deben formalizarse los acuerdos necesarios que garanticen al Ministerio de Trabajo, a la Inspección y a los inspectores el acceso a las bases de datos relevantes para su actividad (SIRLA, Seguridad Social, Tributos, etc.).</p>	<p>Formalizar los acuerdos interinstitucionales que permitan al Ministerio de Trabajo, el acceso a las bases de datos que sean relevantes para la actividad de la Inspección del Trabajo.</p>		
<p><b>c) Recursos humanos.</b></p>			
<p><b>Recomendación</b></p>	<p><b>Actividades para su ejecución</b></p>	<p><b>Plazo</b></p>	<p><b>Responsable</b></p>
<p>1. Sería necesario adoptar una política rigurosa en materia de desarrollo de recursos humanos, que establezca claramente los requisitos necesarios para acceder al puesto de inspector y la forma de acreditar y valorar tales requisitos (pruebas basadas en mérito y capacidad).</p>	<p>Adoptar o revisar la política existente para que establezca claramente los requisitos necesarios para acceder al puesto de inspector y la forma de acreditar y valorar los requisitos exigidos (pruebas basadas en mérito y capacidad)</p>		

<p>2. Deberá estudiarse cuidadosamente la procedencia de implantar un sistema de exclusividad para los inspectores que evite el posible conflicto de intereses entre actividades (ello implicaría una mejora retributiva que compense la exclusividad). En su defecto, debería adoptarse un estricto régimen de incompatibilidades que evite cualquier posible interferencia entre las diferentes actividades que desarrolle el inspector, y que suponga la obligación de tener que declarar la segunda actividad ante la Administración Pública y obtener permiso para ejercerla.</p>	<p>Valorar la adopción de un sistema de exclusividad para los inspectores que pueda prevenir conflictos de intereses y la mejora retributiva que lo compense y si ello no fuera posible, revisar o mejorar el régimen de incompatibilidades.</p>		
<p>3. Sería igualmente interesante estudiar la posibilidad de establecer una estructura interna con niveles o categorías profesionales diferenciadas de inspectores, definiendo claramente las funciones correspondientes a cada nivel. La diferenciación podría basarse en la cualificación profesional, las funciones técnicas a desarrollar de manera principal – manteniendo la integridad- (Seguridad Social, Seguridad e Higiene, Relaciones Laborales), las tareas de gestión que se puedan encomendar (responsables de inspecciones en las RLT, supervisores, etc.) y/o en la antigüedad y desempeño del inspector. Ello permitiría conseguir un doble objetivo: por un lado, especializar internamente a los inspectores, y, por otro, ofrecerles una carrera administrativa y una promoción profesional que incentive su desarrollo funcional.</p>	<p>Valorar la posibilidad de establecer una estructura interna con niveles o categorías profesionales diferenciadas de inspectores, definiendo claramente las funciones correspondientes a cada nivel.</p>		
<p>4. Es preciso elaborar una relación de puestos de trabajo que refleje la organización de la Inspección del Trabajo, integrando todas las funciones y niveles de responsabilidad necesarios para el desarrollo de</p>	<p>Elaborar una relación de puestos que determine, con base en parámetros objetivos, el número de inspectores que</p>		

<p>las funciones inspectoras, de manera que permita la promoción interna, el desarrollo de la carrera profesional, y una mayor eficacia en el ejercicio de la función inspectora, y determine el número de inspectores que debe existir en cada RLT, con base en parámetros objetivos que deben definir la realidad económica y social de cada territorio, para la dotación óptima y distribución más eficaz del personal inspector y administrativo. Una de las prioridades de la política de personal será que los puestos nominales y funcionales de la inspección tiendan a coincidir. Las vacantes deberán cubrirse mediante concursos públicos con reglas de adjudicación claras y conocidas.</p>	<p>debe existir en cada Representación Local de Trabajo.</p> <p>Deben crearse reglas de adjudicación claras y conocidas para llenar las vacantes.</p>		
<p>5. Es preciso diseñar un programa de formación inicial para los inspectores de nuevo ingreso y un programa de formación permanente que permita actualizar los conocimientos de los inspectores e intensificar el conocimiento de los temas que van a constituir los objetivos a alcanzar en los próximos programas y/o planes de trabajo. De manera general, resulta imprescindible una formación básica en temas de seguridad e higiene y en los cuatro derechos fundamentales de la OIT: no discriminación, libertad sindical, trabajo forzoso y trabajo infantil, así como en las habilidades profesionales “blandas” que deben tener todos los inspectores. Definir e implantar una cuenta de formación para cada Inspector que registre la formación recibida, ofrezca actualización de la misma y sugiera la participación en acciones formativas relacionadas con el desempeño profesional del funcionario.</p>	<p>Diseñar un programa de formación inicial para los inspectores de nuevo ingreso y un programa de formación permanente para los ya nombrados en carrera.</p> <p>Asignar las capacitaciones de los inspectores, de acuerdo a la información que se obtenga de un registro de formación individualizado de cada Inspector que registre la formación recibida y la que debe recibir.</p>		

<p>6. Como parte de la evaluación global de la actividad inspectora (utilizando criterios que midan tanto resultados cuantitativos como cualitativos, basados en prioridades y resultados), deberían establecerse los criterios para la evaluación periódica del desempeño individual y la retribución económica correspondiente. Los criterios de evaluación deben estar, lógicamente, alineados con los globales, y ser conocidos por los inspectores con carácter previo a su exigencia. En definitiva, establecer procedimientos de auditoría y gestión de calidad, mejora de tiempos de respuesta e indicadores individuales de actividad, todo ello dirigido a la optimización del servicio público de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>Incorporar en la evaluación de desempeño del inspector criterios que midan tanto los resultados cuantitativos como cualitativos de su gestión.</p>		
<p>7. Es recomendable adoptar como medida fundamental para evitar posibles casos de corrupción, que las órdenes de servicios sean asignadas en cada caso y para cada empresa de forma nominativa, y no se deje a criterio del inspector decidir que empresas visitará.</p>	<p>Asignar nominalmente al inspector de trabajo las órdenes de servicios, de modo que no sea éste quien decida a su propio criterio las que debe cumplir.</p>		
<p><b>d) Seguridad e Higiene.</b></p>			
<p><b>Recomendación</b></p>	<p><b>Actividades para su ejecución</b></p>	<p><b>Plazo</b></p>	<p><b>Responsable</b></p>
<p>1. Los inspectores deben ampliar, de manera efectiva, sus tareas a la seguridad y salud ocupacional. Ello demanda, entre otras cosas:</p> <p style="padding-left: 40px;">a. desarrollar programas pilotos, campañas y actuación regular en seguridad e higiene ocupacional, asegurando su inclusión a través de una planificación y programación técnica;</p>	<p>Incluir en la planificación y programación técnica del Ministerio de Trabajo el desarrollo de programas pilotos, campañas y actividades regulares en seguridad e higiene ocupacional.</p> <p>Implementar acciones que refuercen el cumplimiento de la obligación de envío</p>		

<p>b. recibir información regular de todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, investigando todos los casos que sean graves o mortales, y aquellos otros que por determinadas circunstancias (reiteración, causas del accidente, lesiones producidas) se estime conveniente inspeccionar.</p> <p>c. colaborar de forma regular y planificada tanto con la DGHSI y la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales. Con este propósito, la formación de equipos de trabajo temáticos constituye una opción a evaluar para mantener la especialización y habilidades que permitan atender casos especiales o de mayor complejidad, sin un cambio en la estructura orgánica. Otra opción, sería integrar a los analistas de la DGHSI en el Sistema Nacional de Inspección como inspectores, especializándoles de manera principal en los temas de seguridad y salud ocupacional (aunque con las competencias integras de los inspectores), y acordar un procedimiento conjunto de actuación e intercambio de información con los técnicos de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.</p>	<p>de información regular a la Inspección de Trabajo, de todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>Investigar todos los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sean graves o mortales.</p> <p>Valorar la formación de equipos de inspectores de trabajo en Higiene y Seguridad y en su defecto, la integración de los analistas de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial en el Sistema Nacional de Inspección como inspectores.</p> <p>Acordar un procedimiento conjunto de actuación e intercambio de información con los técnicos de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.</p>		
<p>2. Debería incrementarse y mantenerse debida y reglamentariamente calibrados los equipos para llevar a cabo mediciones y estudios de las condiciones de trabajo de la DGHSI. Estos equipos y personal capacitado para su uso debería asegurarse</p>	<p>Incrementar y mantener debida y reglamentariamente calibrados los equipos para llevar a cabo mediciones y estudios de las condiciones de trabajo de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial.</p>		

en las regiones donde mayor demanda de estos servicios existe.	Mantener equipos disponibles para llevar a cabo mediciones y estudios de las condiciones de trabajo, en las Representaciones Locales de Trabajo que mayor demanda tengan de ellos.		
3. Establecer mecanismos estables de coordinación (reuniones periódicas, comisiones mixtas, grupos de trabajo, delegados de cada institución en la otra) entre los tres actores fundamentales en el área de seguridad e higiene: la ARLSS, la DGHSI y la Inspección de Trabajo, para facilitar la intervención del Sistema Nacional de Inspección en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Establecer mecanismos estables de coordinación de acciones preventivas, de inspección y de investigación entre la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura, la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial y la Inspección de Trabajo.		
4. Dentro del Manual de Inspección o como parte anexa a él, debe elaborarse, en colaboración con los técnicos de seguridad y salud de la DGHSI y otros (universidades), guías técnicas de actuación en materia de riesgos específicos, de acuerdo con las recomendaciones de la OIT al respecto, que sirvan de apoyo a la actividad inspectora y permitan un control más adecuado de las condiciones de seguridad y salud en las empresas.	Revisar y actualizar el Acuerdo de Boca Chica.  Incorporar al Manual de Inspección las guías técnicas de actuación en materia de riesgos específicos, de acuerdo con las recomendaciones de la OIT.		
<b>e) Seguridad Social.</b>			
<b>Recomendación</b>	<b>Actividades para su ejecución</b>	<b>Plazo</b>	<b>Responsable</b>
1. Es esencial adoptar los mecanismos necesarios para que la relación entre la Inspección del Trabajo y la TSS sean estrechas y eficaces. Estos mecanismos pueden adoptar diversas modalidades, desde la firma de acuerdos a la creación de órganos o comisiones mixtas, e incluso la creación de una unidad especial de las Inspección en la TSS y/o de	Celebrar acuerdos de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y la Tesorería de la Seguridad Social a fin de realizar tareas de la supervisión del cumplimiento a través de la Inspección y para establecer procedimientos y trámites céleres de intercambio de		

una unidad de la TSS en la Inspección. Pero, cualquiera que sea la modalidad de cooperación establecida, es esencial que ésta exista y que sea real: la información debe fluir entre ambas instituciones y los inspectores deben poder acceder a la base de datos de la Seguridad Social.	información, de correspondencia y de actuación conjunta.		
2. Debe considerarse la posibilidad de desarrollar, legal o reglamentariamente, procedimientos de oficio por la Administración/Inspección para inscribir a las empresas y afiliar a los trabajadores a la Seguridad Social, cuando el empleador infractor no lo ha hecho. Igualmente, deben ponerse en marcha procedimientos de recaudación ejecutiva de las cuotas debidas a la seguridad social, ya sean procedimientos propios de la TSSS y/o Inspección, o utilizar a otras instituciones con tales facultades (Dirección de Impuestos Internos) como unidades responsables del cobro ejecutivo.	Desarrollar acciones para fortalecer el cumplimiento por parte de las empresas de su deber de inscribirse y afiliar a sus trabajadores a la Seguridad Social.  Revisar, establecer e implementar procedimientos de recaudación ejecutiva de las cuotas debidas a la seguridad social sea a través de la TSS o de la verificación y supervisión que realiza el Ministerio de Trabajo.		
3. Sería necesario aclarar la controversia sobre si la inspección es la institución competente respecto de las deudas de seguridad social existentes en el sector público.	Elaborar un Estudio Técnico sobre si la Inspección del Trabajo es la institución competente respecto de las deudas de seguridad social existentes en el sector público.		
<b>f) Eficacia de la Labor Inspectora.</b>			
<b>Recomendación</b>	<b>Actividades para su ejecución</b>	<b>Plazo</b>	<b>Responsable</b>
1. Existe necesidad de ordenar el trabajo de la Inspección a través de una planificación estratégica y de planes anuales que no sean meros datos cuantitativos de número de visitas y de actas, sino objetivos por áreas, tópicos, tipos de empresa, etc. Deben establecerse mecanismos (manuales o, principalmente, electrónicos –a través del sistema	Deben establecerse mecanismos que permitan recopilar información sobre el pago real de las sanciones, el número de trabajadores regularizados o afiliados a la Seguridad Social, el importe de las cuotas a la Seguridad Social abonadas, etc.		

de casos-), que permitan recopilar información sobre los resultados reales de la actividad inspectora. Además de los datos cuantitativos sobre número de visitas o de apercibimientos o de actas de infracción, debería consignarse información sobre el pago real de las sanciones, el número de trabajadores regularizados o afiliados a la Seguridad Social, el importe de las cuotas a la Seguridad Social abonadas, etc.			
2. Deben adoptarse procedimientos que permitan que, una vez tramitada el acta de infracción, la actividad de inspección prosiga, asegurándose de que las condiciones de trabajo que originaron la sanción hayan sido efectivamente corregidas y, en el supuesto de que no sea así, agravar la responsabilidad del incumplidor.	Adoptar procedimientos que permitan asegurar que las condiciones de trabajo que originaron la sanción sea efectivamente corregida y, de no ser así, se agrave la responsabilidad del incumplidor.		
3. El procedimiento sancionador debe ser reforzado en sus dos grandes pilares: la cuantía de las sanciones (dotadas de un carácter disuasorio real) y la duración del procedimiento. Para ello, es preciso reforzar y mantener de manera regular el flujo de información con el Ministerio Público.	Reforzar el procedimiento sancionador respecto de la cuantía de las sanciones y la duración del procedimiento.  Reforzar y mantener de manera regular el flujo de información con el Ministerio Público.		
<b>e) Coordinación y Colaboración.</b>			
<b>Recomendación</b>	<b>Actividades para su ejecución</b>	<b>Plazo</b>	<b>Responsable</b>
1. Es importante establecer mecanismos de coordinación de carácter permanente con las siguientes entidades e instituciones respecto de las que se mantienen más estrechas relaciones de carácter funcional: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con el Ministerio Público, dada su función fundamental en el proceso sancionador. En</li> </ul>	Establecer mecanismos de coordinación de carácter permanente con la Dirección General de Impuestos Internos, intercambiando información y haciendo campañas conjuntas contra la economía informal.		



<p>este caso, debería existir una relación muy estrecha con la Inspección (estableciendo criterios de actuación, discutiendo casos, fijando reglas) y mantener un flujo constante de información desde la Inspección a la Procuraduría y desde la Procuraduría hacia la Inspección (resultado de las actas de infracción)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con la DGHSI, en la forma descrita en el apartado relativo a este tema.</li> <li>• Con la TSS tal y como se ha analizado en el apartado relativo a esta área de actuación.</li> <li>• Con la ARLSS, tal y como se ha mencionado anteriormente.</li> <li>• Con la Dirección General de Impuestos Internos, intercambiando información y haciendo campañas conjuntas contra la economía informal, con objeto de facilitar el acceso a nuevos canales de información para llegar a nuevas modalidades de fraude en la afiliación y cotización a la Seguridad Social.</li> <li>• Con otras entidades, tales como es la Policía, la Judicatura, las Cámaras de Comercio, las universidades, Colegios Profesionales, ONGs, Municipalidades, y otras igualmente interesadas, con el objeto de coordinar actuaciones e intercambiar información que redundaría en beneficio de todas las partes.</li> <li>• Con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tanto a nivel nacional como territorial, con el objeto de coordinar actuaciones de fomento del cumplimiento de la normativa vigente, de manera regular y programada.</li> </ul>	<p>Establecer mecanismos de coordinación de carácter permanente con la Policía, la Judicatura, las Cámaras de Comercio, las Universidades, Colegios Profesionales, ONGs, Municipalidades, y otras igualmente interesadas, para coordinar actuaciones e intercambiar información.</p> <p>Establecer mecanismos de coordinación de carácter permanente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tanto a nivel nacional como territorial, con el objeto de coordinar actuaciones de fomento del cumplimiento de la normativa vigente, de manera regular y programada.</p> <p>Valorar el establecimiento de sistemas complementarios para monitorear el cumplimiento, entre otros, de los programas de auto evaluación y de cumplimiento voluntario de programas para determinadas empresas o sectores.</p>		
---	---	--	--

<p>Por último, podría analizarse el establecimiento de sistemas complementarios para monitorear el cumplimiento, como los programas de autoevaluación. El desarrollo de políticas orientadas a la auto evaluación y al cumplimiento voluntario de programas para determinadas empresas o sectores, (por ejemplo, actividades de bajo impacto del trabajo informal o empleo ilegal, sectores con un alto grado de cumplimiento o una baja tasa de accidentes de trabajo) contribuirían a descargar de trabajo a los inspectores, y liberar recursos humanos para otras funciones. Al mismo tiempo, esto sería una forma de combinar sistemas tradicionales de inspección con iniciativas de promoción de cumplimiento amplio. El Ministerio de Trabajo podría efectuar un estudio para examinar la suficiencia, oportunidad y conveniencia de la implementación de programas de autoevaluación y cumplimiento voluntario. En particular, el estudio analizaría la carga de trabajo de la Inspección del Trabajo que se liberaría, y debería centrarse en los sectores, tipo y tamaño de las empresas que podrían ser objeto de esos programas o participar en ellos.</p>			
---	--	--	--