

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura) 1969 (núm. 129)

Fulgencio Pagán MARTÍN PORTUGUÉS*

RESUMEN: El Convenio OIT versa sobre las empresas agrícolas, trabajadores y empresas, así como la función de la inspección de trabajo de velar, informar y asesorar, así como de obtener el conocimiento de la legalidad reguladora sobre los sujetos afectados por el mismo, bajo la vigilancia de un organismo central, y con un propósito interactivo entre la administración, con amplias facultades para los inspectores y con un cumplimiento formal e informativo de sus actuaciones.

Palabras clave: Inspección de trabajo, agricultura, facultades, deberes, estados miembros.

SUMARIO: 1. Planteamiento. 2. Empresa agrícola. 3. Estados Miembros. 4. La Inspección de Trabajo. 5. Igualdad de género. Cooperación. Medios. 6. Facultades y atribuciones de la Inspección. 7. Deberes de los inspectores. 8. Memoria e Informes. 9. La denuncia del Convenio. 10. Bibliografía.

* Profesor Asociado de Derecho del Trabajo en la Universidad Politécnica de Cartagena y Profesor Asociado de Seguridad Social en la Universidad de Murcia.

Labour Inspection (Agriculture) Convention 1969 (No. 129)

ABSTRACT: The ILO Convention deals with agricultural companies, workers and companies, as well as the function of labor inspection to ensure, inform and advise, as well as to obtain knowledge of the regulatory legality on the subjects affected by it, under the supervision of a central body, and with an interactive purpose among the administration, with broad powers for inspectors and with a formal and informative compliance with their actions.

Key Words: Labor Inspection, Farming, Powers, Member states.

1. Planteamiento

El Convenio objeto de comentario, ya en su preámbulo, expone que la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, de acuerdo con los antecedentes de los convenios existentes sobre la inspección de trabajo de aplicación a la industria y al comercio, así como del también existente Convenio sobre plantaciones con cobertura limitada a las empresas agrícolas, procede a la elaboración del Convenio n.129 sobre la inspección de trabajo en la agricultura.

Seguidamente y siguiendo el itinerario marcado por su articulado procedemos a su comentario y análisis a fin de que se obtenga de forma ordenada y sistemática el conocimiento sobre su contenido. El valor de los convenios de la OIT ha sido recogido en numerosas publicaciones siendo objeto de estudio y análisis por la doctrina científica¹, y siendo defendidos por el Consejo Económico y Social Comunitario ya en 1989 en su Dictamen de 22/02/1989 sobre los derechos sociales fundamentales comunitarios.

Ha de resaltarse que el análisis del contenido de este convenio sigue vigente, pues aun habiendo una transformación en los procesos productivos, las vicisitudes y situaciones controvertidas mantienen plena vigencia a fecha actual, donde el cambio de técnicas en las labores agrarias como la motorización, la informatización en las tareas y ejecución de trabajos, y las programaciones de riego y otras ejecuciones auxiliares no han alejado del conflicto al sector agrario.

2. Empresa agrícola

El profesor Cavas Martínez² analiza en un estudio profundo, las relaciones laborales del personal asalariado en el sector agrícola, y de forma pormenorizada examina los sujetos de la relación laboral, así como la jornada, los salarios, los riesgos laborales, entonces seguridad e higiene, con especial análisis de la contratación de temporeros y fijos discontinuos. Es importante reseñar este estudio, de principios de 1990 pues es una materia, la de la agricultura y las relaciones laborales que no se abunda en la doctrina, pese a no estar ausente de conflictividad laboral.

Entrando en el análisis del Convenio es de destacar que se inicia con el

¹ M.E. CASAS BAAMONDE, *Relaciones Laborales*, 1996, n. 9, Quincena del 1 al 15 May., p. 62, tomo 1, Editorial LA LEY.

² F. CAVAS MARTÍNEZ, *Derecho del Trabajo y Contratación Laboral en la Agricultura*, Tesis Doctoral defendida Universidad de Murcia, TESEO.

artículo 1, precepto que procede a definir a la empresa agrícola a fin de circunscribir y acotar su ámbito de aplicación, para de seguido exponer y definir a la empresa agrícola como aquella que se dedique a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor, para incluir una cláusula de cierre incluyendo a cualquier otra forma de actividad agrícola.

Resulta interesante noticiar cómo se produce la inclusión de la cría de ganado, que hoy se podría insertar como actividad ganadera, y desde antiguo se entendía como una actividad económica de manejo y explotación de animales domesticables con fines productivos y de aprovechamiento, como la industria láctea, la carne, los huevos, o los cueros, la lana y la miel. Evidentemente la relación de la ganadería con la agricultura es de tiempo inmemorial, así el estiércol es utilizado como abono y los cultivos son el alimento para los animales, por cuanto existe una retroalimentación entre ambas.

Es obligada la explicación precedente, toda vez que el propio artículo 1 en su segundo inciso encomienda a la autoridad competente, que no define, la línea de demarcación entre la agricultura, y la industria y comercio, para concluir con otra cláusula de cierre por la que ninguna empresa agrícola quedará al margen del control de la inspección de trabajo, remitiendo nuevamente a la misma autoridad competente para resolver el ámbito de aplicación.

El artículo 2 establece una referencia sobre las disposiciones legales de aplicación para realizar una amplia inclusión, no sólo a la legislación, sino también los laudos arbitrales y contratos colectivo, encomendando la vigilancia y control de cumplimiento a los inspectores de trabajo que se instituyen como veladores del cumplimiento legal.

El artículo 3 encomienda a los Miembros de la OIT a mantener un sistema de inspección de trabajo en la agricultura en aras a mantener en vigor este Convenio de la OIT.

El artículo 4 es un precepto globalizador al incluir en el ámbito de aplicación a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, sea cual fuere la forma de su remuneración, o la forma o duración del contrato; se procede por tanto a incorporar, dentro del ámbito de aplicación y control de la inspección, a todos los trabajadores sin distinción de formación o vinculación con la empresa. Se pretende, por el legislador, evitar a través de una redacción amplia, que bajo una fórmula inexistente en ese momento, pero posible en un futuro, existiera una situación fáctica que distrajera la aplicación de la norma por medio de cualquier forma de prestación de labor agrícola a través de personas o colectivos no recogidos de forma expresa en esta regulación.

Es importante reseñar que desde 2008 los comentarios de los expertos incluyen en el trabajo decente a este Convenio 129, tal y como reseña el Director de Investigación en el CNRS, - Centro Nacional de Investigación Científica de Francia, Universidad Montesquieu- Burdeos IV³, contando con esta inclusión del trabajo decente dentro de la estrategia de la OIT frente a los desafíos de globalización, sin que apareciera en la Constitución de la OIT de 1919, ni en la Declaración de Filadelfia de 1944.

3. Estado Miembro

El artículo 5 incluye las obligaciones de los estados Miembros en la ratificación del convenio y nuevamente se insiste en la extensión a la inspección de trabajo respecto a las empresas con trabajos en empresas agrícolas, procediendo a incluir a los arrendatarios aun sin mano de obra externa, aparceros o similares de trabajos agrícolas; y también a las empresas de economía colectiva, como las cooperativas, hoy también lo extenderíamos a las sociedades limitadas laborales; para finalizar su inclusión con los Miembros de la familia del productor, volviendo a dejar abierta la incorporación de cualesquier otra forma de explotación individual o colectiva, que se definiera por la legislación nacional. El precepto establece la potestad del Estado Miembro, una vez ratificado el Convenio, de poder comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, una declaración para extender las categorías o personas antes citadas que no fueron incluidas en una declaración anterior, esto es, se habilita y posibilita la opción de ser revisados los sujetos/ datos afectados e informados una vez se produzcan modificaciones en la explotación agraria que inicialmente se declaró.

4. La Inspección de Trabajo

El artículo 6 establece el encargo al sistema de inspección de trabajo de realizar la supervisión y control vigilante en el cumplimiento de las condiciones de trabajo y de la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, con especial incidencia en jornada, horario, salario, vacaciones, descansos, y lo que entonces se denominaba seguridad higiene y bienestar, que en tiempos actuales denominaríamos riesgos

³ P. AUVERGNON, *Relaciones Laborales*, 2012, n. 15, año 28, Agosto 2012, p. 121, tomo II, Editorial WOLTERS KLUWER.

laborales y vigilancia de la salud. También establece la norma el control de cumplimiento sobre el empleo de menores y mujeres. El mismo precepto establece encargo a la inspección de trabajo de informar y asesorar a empleadores y trabajadores, así como a poner en conocimiento cualquier abuso no contemplado legalmente. Finalmente, el precepto refuerza la objetividad, autoridad, imparcialidad y libertad de actuación a los inspectores en el desarrollo de sus funciones.

Sobre el asesoramiento, del que más adelante exponemos el pronunciamiento de la Sala Segunda del Tribunal Supremo, es evidente que éste ha de hacerse con criterios de objetividad, imparcialidad y sobre el trabajo encomendado impidiendo el asesoramiento externo.

El artículo 7 somete jerárquicamente a la inspección de trabajo sobre un organismo central, contemplando que pueda ser incluso a nivel federal, previendo que la labor inspectora pueda ser realizada por un órgano único especializado según condiciones de servicio o de actividad.

El artículo 8 establece y define la composición funcional del personal de la inspección de trabajo, contemplando expresamente la dignidad, estabilidad e independencia de los funcionarios como soporte de su objetividad; también facilita la inclusión de representantes y organizaciones empresariales.

El artículo 9 recoge la reserva de las condiciones para la contratación de los inspectores en función únicamente de las aptitudes del candidato, recordando que éstas serán determinadas por la autoridad competente; asimismo la norma contempla la obligatoriedad de la formación adecuada para el ejercicio de sus funciones.

La norma irroga también un abanico de facultades al inspector, el cual podrá obtener incluso ayuda de terceros para el ejercicio de sus funciones de control, y quedando facultado para realizar una observancia personal sobre abusos o irregularidades, e incluso noticiar a las autoridades centrales estas anomalías y vulneraciones, en caso de que no se haya normado, ni legislado de forma concreta y/o correcta.

El incentivo de productividad del Inspector de Trabajo no se contempla expresamente en el Convenio si bien en la actualidad existen baremos que establecen un plus por expedientes, y por incoación o resolución de actuaciones, que no tienen por qué ser sanciones, práctica plausible dada la situación de estancamiento y ralentización derivada de la falta de recursos.

5. Igualdad de género. Cooperación. Medios

Sobre el tratamiento de discriminación positiva en favor de las mujeres se hace eco la profesora Durán y Lalaguna⁴, recordando los instrumentos jurídicos existentes, como el Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, de 1952; el Convenio sobre los derechos políticos de las mujeres, de 1952; el Convenio sobre la nacionalidad de la mujer casada, de 1957; el Convenio de la UNESCO sobre la lucha contra las discriminaciones en la enseñanza, de 1960; el Convenio sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraerlo y el registro de los matrimonios, de 1962, esto es cuando entra en vigor el Convenio 129 que es objeto de este comentario, que es en 1972, incluso cuando se publica en 1969 ya existía protección sobre este tenor.

El Convenio 129 refuerza la situación de paridad, y ya en su artículo 10 establece la igualdad de elección entre inspectores e inspectoras fijando la no discriminación por razón de sexo para formar parte del cuerpo; si bien nada se menciona sobre la paridad.

En la actualidad las políticas de empleo y los observatorios de igualdad de género supervisan la igualdad retributiva, de funciones, de desarrollo de carrera profesional y de rotura de los denominados *techos de cristal* que bloquean el ascenso de las mujeres a las categorías de mando o de superior responsabilidad, jefaturas o direcciones que pueden alcanzar en igualdad de condiciones que lo hace el hombre.

La igualdad de género nos vuelve a llevar al trabajo decente, referenciando al profesor Gil y Gil⁵ que recuerda que la primera vez que el trabajo decente aparece en la memoria del Director General de la OIT, es en 1999, en la Conferencia Internacional del Trabajo, y hace que hoy se pueda defender el trabajo decente como un bien público, incluyéndolo dentro los cuatro bloques de los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

El artículo 11 encomienda a los Estados Miembros las medidas de expertos y técnicos cualificados para la colaboración en la resolución de problemas.

El artículo 12 encomienda a las autoridades competentes las medidas de cooperación entre la inspección de trabajo y los organismos oficiales e instituciones públicas.

El artículo 13, en la línea del anterior, realiza un mandato a la autoridad

⁴ P. DURÁN Y LALAGUNA, *Acciones positivas para las mujeres en las organizaciones internacionales*, edición n. 1, Editorial LA LEY, Madrid, Julio 2008.

⁵ J.L. GIL Y GIL, *Relaciones Laborales*, n. 15, Sección Monografías, Agosto 2012, año 28, p. 77, tomo II, Editorial WOLTERS KLUWER.

para la colaboración entre organismos, funcionarios, empleadores y trabajadores.

El artículo 14 prevé la necesidad de contar con número suficiente de inspectores y para ello establece un criterio en función del número de las empresas agrícolas, su categoría, y la complejidad de la labor desarrollada por éstas, así como de los medios humanos y materiales de los que disponga.

El artículo 15 encomienda a la autoridad la implantación de oficinas para los inspectores, en situación y número suficiente para desarrollar sus funciones, así como la de ser dotados con los medios de transportes necesarios y adecuados. De igual forma prevé se presupueste en cuantía económica suficiente la partida necesaria para sufragar gastos y/o desplazamientos en el desempeño de su cometido.

Todo este articulado, de contenido impecable, queda vacío si no se dota para su ejecución de la partida presupuestaria correspondiente, y no se revisa ni actualiza de forma debida, pues sin dotación económica resultará de imposible cumplimiento.

6. Facultades y atribuciones de la Inspección

El artículo 16 enumera las facultades del inspector de trabajo en el desempeño de su cometido habilitando la libre entrada a cualquier hora del día o noche y a cualquier lugar que pueda ser objeto de inspección; el precepto faculta al inspector a interrogar al personal, a los mandos, testigos o a cualquier persona que pudiera informar de forma relevante; así como también le habilita a realizar requerimiento de libros, registros o cualquier documento necesario que se encuentre en el lugar o que sea necesario y tenga relación con la actividad, permitiendo expresamente la obtención de copias de documentos, muestras de productos o substancias. Es frecuente que al Inspector se le impida la entrada por el empresario, o se le requiera una orden para entrar al domicilio empresarial, si bien el hecho más común es la huida corriendo de trabajadores al identificarse el inspector, o en ocasiones el falseamiento de datos, hacerse pasar por otro trabajador, y todo normalmente por ser trabajadores los que prestan servicios sin dar de alta, o extranjeros irregulares, o perceptores de prestaciones públicas, etc., circunstancias todas que hacen que el trabajador intente la elusión del control inspector con la grave repercusión sancionadora con la empresa.

Finalmente, el precepto impide la entrada a domicilio privado si no se cuenta con la autorización o consentimiento del morador o una

habilitación de la autoridad; en todo caso el inspector notificará su presencia al empleador y a sus trabajadores sin entorpecer la labor de éstos, pero informando de su actuación.

El artículo 17 establece que los servicios de inspección del trabajo en la agricultura participarán de forma preventiva en las facultades que se le encomienden en la apertura de nuevas instalaciones, o introducción de nuevas materias o sustancias que puedan afectar a la salud o la seguridad poniéndola en peligro.

El artículo 18, en la línea del anterior artículo, faculta a los empresarios a tomar medidas para eliminación de defectos de montaje en la instalación de las empresas agrícolas que puedan constituir un peligro para la salud o la seguridad; a tal fin, se faculta a los inspectores a realizar requerimientos sobre modificaciones en las instalaciones, maquinaria, herramientas, debiendo ser trasladadas al empleador y los representantes de los trabajadores, pudiendo la inspección incluso adoptar medidas de paralización de la actividad productiva en caso de peligro o riesgo para la salud o seguridad de las personas.

El artículo 19 establece la obligatoriedad de notificar a la inspección de trabajo las denominadas contingencias profesionales, accidente de trabajo y enfermedad profesional, con especial incidencia, a las graves, y las mortales y/o con varias personas afectadas. Recordemos que esta obligatoriedad de notificación urgente sobre siniestros graves o muy graves con resultado de muerte existe en la propia normativa de los Estados Miembros. En la práctica los siniestros con resultado de hospitalización grave o fallecimiento, son difícilmente eludibles por el impacto que produce y la necesidad inmediata de socorro sanitario, no ocurre así, en los menos graves que son frecuentes habituales y muchas veces ocultados, donde se realiza un teatrillo impropio de la seriedad que deben presidir las relaciones laborales, y derivando el siniestro a las contingencias comunes.

Tal y como refiere el profesor Rodríguez Piñero⁶, el Estudio general de la Comisión de Expertos pone en relación la obligación de este Convenio 129 y el número 81, y destaca la dificultad de buscar un equilibrio entre las funciones de la inspección de trabajo y la de prevención y asesoramiento, noticiando que para la Comisión la situación predominante debe ser la de la imposición de sanciones apropiadas dentro de las estrategias de naturaleza correctiva, sin por ello restar importancia a la orientación e información, esto es, prevención con todos los niveles de formación.

⁶ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Relaciones Laborales*, n. 12, año XXV, Quincena del 23 Jun. al 8 Jul. 2009, p. 133, tomo 1, Editorial WOLTERS KLUWER.

Respecto al asesoramiento, como no podía ser de otra forma, se trata de un asesoramiento objetivo, desinteresado y dentro de las funciones y competencias del órgano inspector, y en este sentido recabar la sentencia de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo⁷, quien resolvió el procedimiento contra el Inspector de Trabajo, por negociaciones prohibidas en el desarrollo de su trabajo, toda vez que éste realizaba una actividad de asesoramiento bajo dependencia de una entidad privada, incurriendo por esta circunstancia, asesoramiento profesional, en el delito especial propio y de simple actividad. El hecho probado es el asesoramiento a empresa privada que es inspeccionada por otros funcionarios inspectores de la misma localidad, en la que el inspector acusado realizaba labores de asesoramiento a fin de que por la empresa se pudiera hacer frente a la inspección que estaba siendo objeto, actuando por tanto fuera de las normas que regulan la actividad del cuerpo al que pertenecía. Es importante resaltar que las labores de asesoramiento, que realizan los inspectores de trabajo, las tienen encomendadas en función del ejercicio de su actuación inspectora, sin que pueda utilizarse su conocimiento para suponer un contrapeso a la inspección o contrarrestar lo que ésta pedía, es decir, no podrá asesorar sobre un expediente de terceros para hacer ineficaz la labora que precisamente se le encomienda. Conviene recordar que rara vez se produce asesoramiento en expedientes propios por los inspectores de trabajo, que más allá de reconducir situaciones con advertencias o consejos, proceden a recoger las irregularidades para sancionarlas.

7. Deberes de los inspectores

El artículo 20 establece con abstracción de la regulación propia nacional, las obligaciones deontológicas que hoy serían objeto de abstención y/o recusación, esto es, prohíbe a los inspectores de trabajo, que puedan tener interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia; se les obliga al secreto profesional, bajo sanción disciplinaria, que deberán mantener incluso tras el cese de su servicio activo; se les impone un deber de confidencialidad tanto del trabajo como de las denuncias sobre quejas o anomalías en los trabajos o métodos, sin que puedan revelar al empleador o representante de los trabajadores el origen de la visita de inspección.

El artículo 21 realiza un llamamiento a la inspección frecuente y

⁷ Sentencia TS Sala Segunda n.484/2008. Recurso Casación 2017/2007.

respetuosa, sobre las empresas agrícolas; obsérvese que se hace un llamamiento a la persistencia, eso sí con educación y sin entorpecer, pero acción reiterada.

El artículo 22 contempla que la vulneración o descuido de observancia de legalidad por las personas que tengan conocimiento de los asuntos que velan los inspectores de trabajo se someterán a un procedimiento, sin previo aviso, judicial o administrativo; se está refiriendo a personas conexas a la labor inspectora y con conocimiento de ésta.

El artículo 23 establece el supuesto en que por el inspector no pueda iniciarse el procedimiento, éstos trasladarán a la autoridad competente su informe para que por ésta se incoe.

El artículo 24 encomienda a la legislación nacional las sanciones adecuadas para el supuesto de vulneración de disposiciones legales objeto de control por los inspectores de trabajo en la agricultura, así como la obstrucción a éstos en su labor.

El Convenio silencia las deseables funciones de conciliación a fin de encomendar de forma negociada la resolución de conflictos, de forma no coercitiva. La inexistencia de esta labor de conciliación persiste en la práctica actual donde lo común es la ausencia de requerimiento o apercibimiento en cuestiones subsanables, estando más por el ejercicio sancionador y punitivo, que por el informativo. El carácter punitivo para el cumplimiento de la legalidad, produce un efecto recaudador indudable, y a la postre para es más provechoso para la administración, tal y como afirma el profesor Montoya⁸; si bien se ha de insistir, como con acierto advierte el profesor Gámez Orea⁹, que la atribución a los inspectores de advertir y aconsejar o recomendar un procedimiento ya se establecía en el art.17.2 del Convenio 81 de la OIT, si bien no es la más frecuente de sus actuaciones siendo de uso muy reducido para cuestiones menores o insignificantes.

Una vez más procede reiterar que la llamada de advertencia sigue siendo una situación de excepcionalidad, sobre todo en el procedimiento sancionador, en este sentido la sentencia del TSJ de Andalucía¹⁰ de 08/05/2008 establece su fundamentación en la previsión del Convenio 129 de la OIT, también lo hace en el art.81, para afirmar que la función de advertencia de la actuación inspectora es excepcional, y que no puede suponer un desplazamiento de carga o responsabilidad al inspector que

⁸ A. MONTOYA MELGAR, *Relaciones Laborales*, 1986, p. 90, tomo 2, Editorial LA LEY.

⁹ M. GÁMEZ OREA, *La fiscalización administrativa no sancionadora de las condiciones de seguridad y salud laborales*, en *Actualidad Laboral, Sección Doctrina*, 1998, Ref. XVII, p. 239, tomo 1, Editorial LA LEY.

¹⁰ STSJ Andalucía. Sevilla. Contencioso n. 481/2008. Recurso 292/2007.

requiere una cumplimentación en un determinado plazo, razonando que la facultad de la Inspección para que voluntariamente se adopten medidas correctoras no puede suponer en ningún caso una exención de responsabilidad o patente que permita sin plazo la inseguridad.

El Inspector de Trabajo, entre sus deberes, cuenta con el de realizar no sólo con la diligencia debida su trabajo, sino con minuciosidad en cada una de sus actuaciones, así se les obliga a que refleje en el desarrollo de sus funciones los datos, domicilio, actividad, de la persona o empresa objeto de su visita. Deberá obtener su relato de hechos comprobados personalmente, con expresión de los elementos relevantes a efectos de la correcta tipificación, eludiendo en su recogida de datos conjeturas o conclusiones sobre hechos no constatados personalmente.

Dado que las actuaciones inspectoras gozan naturaleza de documento público, así como de presunción de certeza, se requiere a que refleje los hechos y circunstancias de constatación personal, toda vez que la presunción de veracidad de la que goza se deriva de la imparcialidad y especialización que se le atribuye, sin que dicha circunstancia sea contraria a la presunción de inocencia, tal y como ha entendido el Tribunal Constitucional¹¹.

8. Memoria e Informes

El artículo 25 regula el trabajo administrativo de la inspección obligando a los inspectores a presentar informes periódicos de sus actividades en la agricultura, remitiéndolos a la autoridad central y debiendo realizarse con un tope máximo de un año siendo este el intervalo entre informes.

El artículo 26, y al hilo de lo establecido anteriormente, regula la generación de un informe anual con los servicios realizados, informe anual que se remitirá a la Dirección General de la OIT.

El artículo 27 incorpora las cuestiones a incluir en el informe como legislación; personal al servicio; estadística de empresas; estadística de visitas; estadística de infracciones y sanciones; estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

El artículo 28 establece, tal y como hacía el artículo 26 la comunicación y registro al Director General de la Oficina de la OIT.

El artículo 29 extiende la obligación de cumplimiento del Convenio a los Miembros de la OIT, cuyas ratificaciones se hayan registrado por la Dirección General, estableciendo también la entrada en vigor a los doce

¹¹ Ss. TC 241/1993 de 18/11.TC 90/1994 de 17/03.

meses después de registrada la ratificación.

En la práctica el trabajo administrativo que sobrecarga a los inspectores, no siempre dotados de personal suficiente para esta labor, resta eficacia a la labor diaria que debe realizarse fuera de los despachos donde su presencia debe ser la imprescindible de organización propia.

9. La denuncia del Convenio

El artículo 30 establece la denuncia del Convenio por el Miembro que haya ratificado cuando hayan transcurrido diez años, surtiendo efectos la misma un año después de la fecha del registro. Asimismo, el Miembro que haya ratificado, y no haga uso de la denuncia, quedará obligado por un nuevo período de diez años.

El artículo 31 recoge la notificación por el Director General de la OIT a todos los Miembros de las ratificaciones, declaraciones y denuncias que hayan tenido lugar, así como de la notificación de la segunda ratificación.

El artículo 32 establece una nueva notificación del Director General de la OIT, esta vez al Secretario General de las Naciones Unidas.

El artículo 33 faculta al Consejo de Administración de la OIT la presentación a la Conferencia de una memoria de aplicación del Convenio.

El artículo 34 advierte de la necesidad de ratificación en caso de que la Conferencia adoptara un nuevo convenio, que revisara total o parcialmente éste, requiriendo el precepto que dicha ratificación se realice por un Miembro; en este caso, y produciéndose por tanto la denuncia del convenio hasta ahora aplicado, tal y como se exponía en el artículo 30, siempre que el novedoso convenio hubiera entrado en vigor, se seguirá aplicando el anterior hasta que se produjera la ratificación del convenio postrero.

10. Bibliografía

AUVERGNON P., *Relaciones Laborales*, 2012, n. 15, p. 121, tomo II, Editorial WOLTERS KLUWER

CASAS BAAMONDE, M.E., *Relaciones Laborales*, Quincena del 1 al 15 May. 1996, n. 9, p. 62, tomo I, Editorial LA LEY

CONDE MARTIN DE HIJAS V., *El control administrativo y judicial del cumplimiento del convenio colectivo*, en *Actualidad Laboral*, 1991, Ref. XLIX, p. 583, tomo 3, Editorial LA LEY

DURÁN Y LALAGUNA P., *Acciones positivas para las mujeres en las organizaciones internacionales*, edición n. 1, Editorial LA LEY, Madrid, Julio 2008

ESCUADERO RODRÍGUEZ R., *El nuevo marco legal de la potestad sancionadora de la Administración en el orden social*, en *Relaciones Laborales*, 1988, p. 325, tomo I, Editorial LA LEY

GIL Y GIL JL., *Relaciones Laborales*, n. 15, Sección Monografías, agosto 2012, año 28, p. 77, tomo II, Editorial WOLTERS KLUWER

GÓMEZ OREA M., *Actas de advertencia-requerimientos y ordenes de la inspección de trabajo*, en *Actualidad Laboral*, 1993, Ref. LII, p. 787, tomo 3, Editorial LA LEY

GÁMEZ OREA M., *La fiscalización administrativa no sancionadora de las condiciones de seguridad y salud laborales*, en *Actualidad Laboral, Sección Doctrina*, 1998, Ref. XVII, pág. 239, tomo 1, Editorial LA LEY

MONTOYA MELGAR A., *La Inspección de Trabajo y el control del cumplimiento de los convenios colectivos*, en *Relaciones Laborales*, 1985, p. 170, tomo 1, Editorial LA LEY

MONTOYA MELGAR A., *Relaciones Laborales*, 1986, p. 90, tomo 2, Editorial LA LEY

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M., *Relaciones Laborales*, n. 12, año XXV, Quincena del 23 Jun. al 8 Jul. 2009, p. 133, tomo 1, Editorial WOLTERS KLUWER

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo