



E s c u e l a
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

JORNADA DE PRESENTACIÓN

21 de enero de 2010



Índice

● Presentación	3
● Discurso de inauguración de la Vicepresidenta Primera del Gobierno	4
● Documentación	8
○ Real Decreto 1223/2009, de 17 de julio, por el que se crea la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	9
○ Invitación a la Jornada de presentación de la Escuela	15
○ Relación de asistentes a la Jornada de presentación de la Escuela de la ITSS	17
○ Nota básica sobre la Escuela de la ITSS	20
○ Power Point de presentación de la Escuela de la ITSS	23
● Aportaciones de los asistentes	36
○ Mesa de Formación Inicial	37
▪ Crónica de intervenciones	37
▪ Resumen temático de aportaciones	48
▪ Ideas a destacar	52
○ Mesa de Formación Permanente	54
▪ Crónica de intervenciones	54
▪ Resumen temático de aportaciones	64
▪ Ideas a destacar	66
○ <i>Mesa de Estudios</i>	68
▪ Crónica de intervenciones	68
▪ Resumen de aportaciones	77
▪ Ideas a destacar	83
● Epílogo	88



Presentación

En el discurso de inauguración de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por la Vicepresidenta del Gobierno D^a. María Teresa Fernández de la Vega, se hizo referencia como parte de la misma a la Jornada de presentación de la Escuela, cuyos documentos aquí se recogen para testimonio y conocimiento de los presentes y los ausentes interesados en las actividades que desarrolla la Escuela de la ITSS.

El compendio de documentos aquí presentados, agrupa la recopilación del conjunto de ideas y criterios referentes a la Escuela, expresados por los participantes en la Jornada de presentación de la misma, celebrada el día 21 de enero de 2010, así como los textos previos elaborados por la propia Escuela como documentación y base para aportaciones en las mesas de trabajo correspondientes a las 3 áreas de actividad.

Hemos estructurado las aportaciones de cada Mesa en tres documentos: una crónica de intervenciones, un resumen de aportaciones estructurado por temas y una síntesis de ideas a destacar.

La crónica de Intervenciones de cada una de las mesas, aunque no se cita a su autor, ha sido elaborada mediante consulta a cada participante del contenido de su intervención, recogido y resumido por el relator e introducidas, en su caso, las modificaciones o matizaciones remitidas por los propios participantes.

Los criterios en algunos casos contrapuestos, reflejan la pluralidad de opiniones de los asistentes, si bien, del conjunto de los mismos se desprende un amplio terreno común y unos criterios ampliamente extendidos sobre los objetivos y la forma de llevarlos a cabo en la Escuela.

Con la satisfacción y la responsabilidad derivada de ser el primer Director de la Escuela de la ITSS, quiero agradecer la amplia respuesta que he tenido a esta convocatoria, la calidad y riqueza de las ideas aportadas y manifestar mi convicción sobre su utilidad como compendio de criterios para constituir la hoja de ruta de la Escuela, durante el tiempo que sea responsable de la misma.

Quiero agradecer igualmente, el esfuerzo y entusiasmo del equipo de trabajo que gestionamos la Subdirección General de la Escuela de la Inspección en el desarrollo de esta jornada, así como en las actividades y actos previos, que desde la existencia de la Escuela han tenido lugar. Y por último y no menos importante, agradecer el apoyo incondicional que he tenido para la realización de las diversas actividades de la Escuela por parte de mis inmediatos superiores, el Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, D.Raimundo Aragón Bombín y el Subsecretario del Departamento, D.Leandro Gonzalez Gallardo, cuya confianza espero no defraudar.

Jose Antonio Zapatero Ranz.
Director de la Escuela de la ITSS



INTERVENCIÓN DE LA VICEPRESIDENTA PRIMERA, MINISTRA DE LA PRESIDENCIA Y PORTAVOZ DEL GOBIERNO EN LA INAUGURACIÓN DE LA ESCUELA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15 de diciembre de 2009

Ministro, Secretaria de Estado, Director,
Señoras y señores,

Muchas gracias por vuestra invitación a participar en un acto que me permite acercarme de nuevo a un ámbito que, tanto por mis afectos personales como por razones profesionales, me resulta muy cercano, muy familiar.

Toda mi vida, desde mi infancia y mi juventud hasta la actualidad, ha transcurrido en las cercanías de la inspección de trabajo. Mi hermano, mis mejores amigos –tú lo sabes bien querido José Antonio-, mi propio padre dedicaron y dedican a la inspección su vida.

Con ellos, con vosotros, crecí como persona. Aprendí que la responsabilidad no es sólo una cualidad humana, es también un deber social. Aprendí que el compromiso nos hace mejores personas y sobre todo hace mejor, más digna, a nuestra sociedad.

Por eso creo que puedo decir que, también para mí, la inspección ha sido una escuela, la mejor escuela de formación vital, profesional y moral. Por eso es un verdadero honor estar hoy aquí con ustedes.

Hay un proverbio que aconseja confiar más en el propio trabajo que en la suerte, y desde luego no es gracias a la suerte, sino al buen hacer y al compromiso de todos, del gobierno, del Ministerio y de los agentes sociales, que hoy podemos felicitarnos de la inauguración de esta escuela de la Inspección de trabajo.

Un compromiso que el Ministro subrayaba en sus palabras y que el Gobierno ha hecho suyo trabajando por el fortalecimiento de la Inspección, con ese objetivo de conseguir unas relaciones laborales más justas, un mejor cumplimiento de las leyes y una mayor protección de los derechos de los trabajadores.

Como muy bien ha señalado, son muchas las iniciativas que en ese sentido hemos tomado. Ya se ha mencionado el incremento de la plantilla, la elaboración de una nueva Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, también el refuerzo –y esta escuela es buen ejemplo de ello- de la capacidad, formación y cualificación de la inspección. Una demanda hace tiempo planteada y que el Gobierno ha querido hacer realidad.



Y quiero destacar muy especialmente que el esfuerzo de modernización que el Gobierno está realizando es el fruto de un intenso y fructífero proceso de diálogo social.

Es fruto del intercambio y colaboración con los interlocutores sociales, con las Comunidades Autónomas, con los diferentes niveles de la administración y del mundo empresarial y sindical.

Podemos decir por tanto que es la mejor expresión del compromiso de toda la sociedad española con la calidad, la seguridad y la dignidad en el trabajo.

Y creo que es precisamente ese compromiso lo que –más allá del incremento de recursos humanos y de medios- late en la apuesta por la mejora de la inspección de trabajo y también en la inauguración de esta escuela.

Señoras y señores,

Siempre he creído que la labor de servicio público a la que muchos de los que estamos en esta sala dedicamos nuestros días y nuestras horas, consiste en muy buena parte en proporcionar a los ciudadanos una de las materias primas capitales de la democracia: confianza.

Confianza frente al desamparo, frente al temor a la arbitrariedad o a la injusticia. Frente a la inseguridad que amenaza las mejores ilusiones y es capaz de atenuar proyectos.

Y precisamente esa -garantizar a todos los españoles y españolas unas condiciones dignas, seguras y eficientes de trabajo- es la función principal de la inspección, a eso ha dedicado y dedica sus esfuerzos desde su creación hace ya ciento tres años.

Recuerdo haber leído una descripción de aquellos primeros tiempos en los que, desde el Instituto de Reformas Sociales de Azcárate hasta el reglamento que creó la Inspección de Trabajo en 1906, se describía el sentido de la Inspección de trabajo como un cambio revolucionario en la forma de abordar lo que entonces se llamaba la cuestión social.

Por primera vez, los poderes públicos dieron toda la prioridad a la defensa de los muchos que tenían muy poco sobre los muy pocos que lo tenían casi todo.

Por primera vez, se entendió que es posible construir otro modelo de sociedad, una sociedad en la que los fuertes sean más justos en el uso de la fuerza y los justos sean más fuertes en la defensa de la justicia.

También por primera vez se señalaba que sólo a través del diálogo, y no de la confrontación o la represión, se podía alcanzar el progreso económico, social y moral que el país necesitaba.

Durante estos ciento tres años, la inspección de trabajo se ha mantenido fiel a esos principios, ha crecido, ha evolucionado y se ha desarrollado con toda la sociedad, como reflejo de toda la sociedad, pero también como un estímulo para toda la sociedad.

Anticipando avances, proponiendo medidas de progreso, facilitando la evolución y la modernización de empresas y trabajadores.

Reforzando en definitiva el tejido productivo de nuestro país y velando con especial dedicación por quien más lo necesita, no sólo con un espíritu altruista o por amor a la justicia -que también- sino desde la muy humanista convicción de que la cadena que nos une al progreso social es tan sólida como lo es su eslabón más débil.



Y es ese verdadero “espíritu de la ley” lo que me gustaría recalcar hoy aquí. Porque creo que eso es lo que refleja la inspección de trabajo y el legado que se va a ocupar de custodiar y transmitir esta escuela.

Una escuela que no sólo va a ser una institución dedicada a la modernización de nuestras empresas, sino sobre todo el reflejo y la plasmación en la realidad de ese compromiso, de esos valores que nos han hecho crecer como sociedad.

Porque eso es lo que hacen nuestros inspectores atendiendo las quejas y reclamaciones que se les presentan, visitando los centros de trabajo, investigando e informando sobre las causas y consecuencias de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.

Se convierten en servidores de esos principios –la igualdad, la seguridad, la dignidad y la libertad- que constituyen la urdimbre misma de nuestra constitución y del progreso laboral, económico y social.

Así lo entiende el Gobierno, por eso apostamos por la actualización de la inspección de trabajo y eso es lo que representa esta escuela que hoy inauguramos. Un centro de capacitación, modernización y formación.

Una herramienta para ser más eficientes en la lucha contra la precariedad, para seguir combatiendo la inseguridad, para sumarse a ese objetivo de desterrar definitivamente la desigualdad de nuestro tejido productivo.

Una escuela que en definitiva va a ser esencial en la vertebración y cohesión del sistema de protección social y laboral, permitiendo mantener un procedimiento de ingreso, unos mismos requisitos y niveles de exigencia para los nuevos integrantes con independencia del lugar y de la Administración de la que dependan.

Asegurando y facilitando la formación continua, especializada y de calidad para que no solamente seamos más, sino sobre todo mejores y con mayor capacidad.

Así nos lo exige un tiempo que ha convertido la innovación en la piedra angular del progreso social y ha hecho de la capacidad para evolucionar –de las empresas y los trabajadores, pero también de la administración- una exigencia misma de competitividad en esta nueva economía global.

Señoras y señores,

Les decía hace un instante que la Inspección de Trabajo ha sabido crecer, madurar y progresar con la sociedad y ayudando a la sociedad. Y creo que precisamente esa apertura a la sociedad, desde el ámbito más cercano hasta el internacional, es uno de los valores que viene a reforzar esta escuela.

Una escuela que nace con la vocación de ser punto de encuentro y centro para el debate, el análisis y la reflexión.

Ya han comenzado a celebrarse seminarios y grupos de trabajo con otras instituciones, y puedo adelantarles que también están programadas unas jornadas en las que participarán –junto a los



inspectores de trabajo- otros agentes sociales así como técnicos laborales y académicos para explorar las mejores vías de colaboración entre esta escuela y la sociedad en su conjunto.

Apertura a la sociedad, sin duda, y apertura a la experiencia y colaboración global. Si la innovación es la clave del progreso social, no basta con esperar a que venga a nosotros, debemos ir a buscarla allí donde se encuentre, no podemos conformarnos con menos.

Porque en esta aldea global en la que se ha convertido nuestro planeta, las relaciones laborales cada vez entienden menos de fronteras y más de cooperación, redes de trabajo y capacitación.

Por eso uno de los objetivos de esta institución que hoy inauguramos será estrechar los lazos y la cooperación con organismos similares a nivel internacional y en especial en esos ámbitos en los que –como en Iberoamérica y la Unión Europea- tenemos una proyección natural.

Sé que ya está en marcha un proyecto de colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, también que se está trabajando para estrechar la colaboración con otras escuelas similares.

Creo que son sólo los primeros pasos, los primeros y prometedores pasos de un futuro que aún está por escribir y del que todos ustedes, junto con el conjunto de los ciudadanos, van a ser los verdaderos protagonistas.

Comenzaba estas palabras –señoras y señores- diciendo que es una suerte para mí estar hoy aquí, y quiero terminar señalando que es una suerte para toda España el que hoy, por fin, podamos decir esas palabras que marca el protocolo y que son sólo el inicio de un magnífico porvenir:

Queda inaugurada la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Enhorabuena Ministro, Director, enhorabuena a todas y a todos y muchas gracias.



DOCUMENTACIÓN



I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

11933 *Real Decreto 1223/2009, de 17 de julio, por el que se crea la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

Los cometidos de vigilancia normativa, asistencia técnica, arbitraje y mediación, atribuidos a los funcionarios de los Cuerpos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tienen una indudable trascendencia y repercusión social. La necesidad de ofrecer una respuesta eficaz a las demandas que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social recibe de los ciudadanos, de las empresas y de organismos públicos, imponen tanto a quienes pretenden acceder como a quienes ya forman parte del sistema, un alto grado de preparación técnica y especialización en distintas áreas de la legislación social.

Por otra parte, la legislación cuyo control de cumplimiento corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se caracteriza frente a otros ámbitos del Derecho, por experimentar frecuentes cambios y modificaciones y por la continua entrada en vigor de nuevas disposiciones. La propia realidad social sobre la que la Inspección opera se encuentra en constante evolución, con aparición de nuevas técnicas y formas de prestación laboral, y como contrapartida, con surgimiento de nuevos problemas y fuentes de conflicto. Todo ello reafirma la necesidad de que el sistema de la Inspección esté integrado por funcionarios con formación y conocimientos actualizados, adaptados a la diversidad de cometidos y especialización funcional propios de la función inspectora, para lo que resulta de la mayor trascendencia contar con una institución que pueda, por una parte, llevar a cabo las tareas necesarias para la formación, así como para promover el estudio, la investigación y la reflexión sobre las nuevas situaciones que se plantean, con la participación de los diversos operadores sociales.

La creación de una Escuela para los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se enmarca en la actual política del gobierno de potenciar el sistema, de medios humanos y el aumento de recursos materiales, a fin de poder responder a los retos y a las exigencias sociales, como las autoridades competentes y los agentes sociales demandan.

Con la finalidad de impulsar el logro de estos objetivos, dando continuidad a los esfuerzos realizados en la materia, nace la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con una triple misión:

1. Facilitar la realización de las correspondientes pruebas, dentro del proceso selectivo, para la comprobación de conocimientos y de capacidad analítica de los aspirantes al ingreso en los Cuerpos Técnicos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. Gestionar la adecuada ejecución de los programas de formación continuada y especialización para los funcionarios que forman parte del sistema, tanto el personal inspector como el de estructura.
3. Promover el estudio, la investigación y el debate de las nuevas situaciones, con impacto en la formación inspectora, que se plantean en el área sociolaboral, con la participación de otros operadores sociales, pudiendo sugerir a los centros directivos las propuestas de adaptación normativa que pudieran derivarse. Esta última misión podrá ser desarrollada en colaboración con instituciones de tipo fundacional, que faciliten la captación de recursos externos para los fines señalados.

El artículo 20.3 de la Ley 42/1997, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, establece la participación de las comunidades autónomas, entre otras materias, en los procesos de selección, formación y perfeccionamiento de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, determinándose que se hará a través de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.



La experiencia lleva a identificar a la Comisión de Trabajo para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a que se refiere el artículo 18.3.4 de la Ley 42/1997, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como el órgano más adecuado para articular la participación y colaboración de las comunidades autónomas en estas materias.

Participación y colaboración que debe no sólo mantenerse sino intensificarse en la situación actual, en la que, como consecuencia de las reformas operadas en los Estatutos de Autonomía, puede producirse el traspaso orgánico de efectivos de los Cuerpos de Inspección.

Para dar respuesta a las demandas planteadas por los interlocutores sociales es necesario no sólo incrementar los efectivos del sistema, sino diversificar los procesos selectivos de acceso a los cuerpos técnicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este incremento debe acompañarse de una potenciación de los medios formativos, tanto en las etapas iniciales de acceso a la función pública, como en el desarrollo posterior de la carrera administrativa, que permita la especialización y la asunción de funciones directivas, además de la necesaria y permanente puesta al día de los conocimientos técnicos y de las prácticas inspectoras.

La diversificación de los procedimientos selectivos incentivando la incorporación a la función inspectora de un número mayor de titulados de carreras científico técnicas, como sucedía en los orígenes de la inspección, sin abandonar las exigencias de formación jurídica, hace preciso una adecuación de los métodos de evaluación de conocimientos y capacidad analítica, de manera que dentro del procedimiento selectivo se preparen las pruebas correspondientes de carácter práctico en la fase selectiva a desarrollar en la Escuela con el objeto de mejorar el ejercicio de la actuación inspectora.

La Escuela de la Inspección ha de configurarse en la situación actual como una unidad integrada en la estructura de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Este planteamiento se ajusta a lo establecido en la referida Ley Ordenadora que, en su artículo 18.3.10, atribuye a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la competencia de la organización, a nivel general, de procesos de ingresos de formación, perfeccionamiento y especialización para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en la normativa de función pública.

Por su parte el Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración y se modifica el Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, en su artículo 11.1.i), asigna a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, «el diseño de los planes y programas de formación, perfeccionamiento y promoción profesional».

En su virtud, a iniciativa del Ministro de Trabajo e Inmigración, a propuesta de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de julio de 2009,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Creación y atribuciones de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 1. *Creación y adscripción.*

1. Se crea la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como unidad especializada en materia de formación y estudios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



2. Dicha unidad, con nivel de subdirección general, depende de la Dirección General de la Inspección Trabajo y Seguridad Social, en su condición de autoridad central de la misma, dentro de la estructura del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Artículo 2. *Funciones.*

1. La Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias que correspondan a las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de los funcionarios y de los servicios de la Inspección de Trabajo, tiene encomendadas las funciones siguientes:

1.º Organizar, dirigir y evaluar los cursos, programas y acciones formativas orientados a la formación permanente de los integrantes del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social así como de otros empleados públicos en materias relacionadas con la función inspectora, en coordinación con la que con carácter territorial lleven a cabo las comunidades autónomas.

Podrá también la Escuela, sin perjuicio de la competencia de otras unidades administrativas, llevar a cabo la formación del personal de estructura que sirve de apoyo administrativo a la gestión del Sistema de Inspección.

2.º La asistencia y colaboración con los tribunales previstos en las convocatorias de selección para la realización de las pruebas dentro del proceso selectivo, así como la organización de los correspondientes curso selectivos de formación para el acceso a los Cuerpos Nacionales del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El desarrollo y ejecución de los programas de formación de los Cuerpos Nacionales del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se podrá hacer de forma descentralizada y estarán orientados a la mejora tanto de los contenidos operativos de las funciones jurídicas propias de la acción administrativa, como los científico técnicos necesarios para el ejercicio de la totalidad de las funciones atribuidas a los cuerpos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la adscripción funcional a las unidades especializadas existentes.

3.º Promover con la participación de otros operadores sociales, el estudio, la investigación y la reflexión sobre las nuevas situaciones con impacto en los fines de la inspección que se plantean en el ámbito sociolaboral con efectos sociales y jurídicos.

2. En la realización de las funciones indicadas participarán las comunidades autónomas a través de los órganos que se establecen en el presente real decreto.

3. En el desarrollo de tales funciones, la Escuela podrá:

a) Proponer a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social los convenios de colaboración necesarios con instituciones públicas y privadas para la realización de sus funciones, correspondiéndole la ejecución y desarrollo de los mismos.

b) Ejecutar la gestión de acuerdos de cooperación e intercambio de información con otras entidades españolas y extranjeras de análogas características y con organismos e instituciones públicas y privadas para la realización de actividades relacionadas con la finalidad propia de la Escuela.

c) Actuar como centro de referencia para la realización de conferencias, eventos y acciones formativas que se desarrollen en el marco de programas de cooperación en el ámbito europeo o de otras áreas geográficas, en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d) Promover seminarios, jornadas técnicas y actividades análogas relacionadas con sus fines y competencias.

4. En el ejercicio de los anteriores cometidos, la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá expedir y otorgar los correspondientes diplomas o certificados que acrediten los estudios realizados en ella y la formación adquirida o impartida.



Artículo 3. *La Comisión de Trabajo de la Inspección.*

La Comisión de Trabajo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 18.3.4 de la Ley Ordenadora de la Inspección actuará, de acuerdo con su Reglamento, como órgano de cooperación, supervisión y asesoramiento de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 4. *Composición de la Comisión Permanente.*

1. La Comisión de Trabajo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, constituirá, en su caso, una Comisión Permanente de la misma, que, bajo la presidencia del titular de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo e Inmigración, estará compuesta:

a) Por el titular de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de Autoridad Central del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que sustituirá al Presidente.

b) Tres miembros de la Administración General de Estado, designados de entre los funcionarios pertenecientes al Ministerio de Trabajo e Inmigración, con rango, al menos, de Subdirector General.

c) Cinco miembros designados a propuesta conjunta de las comunidades autónomas.

2. El titular de la Dirección de la Escuela formará parte, con voz pero sin voto, de la Comisión Permanente, ejerciendo las funciones de secretaria de ambos órganos.

3. Los responsables de las Áreas formativas y de Estudios de la Escuela podrán asistir a las sesiones y deliberaciones de la Comisión Permanente con voz pero sin voto.

4. Los Vocales de la Comisión Permanente indicados en los párrafos 1. b) y c) serán designados por un periodo de cuatro años. Cuando se produzca su cese anticipado por cualquier otra causa, el sustituto finalizará el mandato de su predecesor.

Artículo 5. *Funciones de la Comisión Permanente.*

Son funciones de la Comisión Permanente:

a) Informar y, en su caso, formular propuestas sobre las líneas básicas del plan anual de actividades de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como de los procesos selectivos.

b) Informar y formular propuestas sobre el contenido de los programas de formación por los que se regirán los cursos teóricos y prácticos que integran los procesos de selección inicial y de formación que se desarrollen en la Escuela.

c) Conocer los convenios de colaboración con universidades, entidades formativas y otros organismos.

d) Proponer actividades y proyectos de investigación académica en el área de estudios.

e) Aprobar la Memoria anual de la Escuela.

Artículo 6. *Funcionamiento.*

La Comisión Permanente se reunirá con periodicidad trimestral, e igualmente cuando lo soliciten tres o más de sus miembros en escrito dirigido a su Presidente, acompañado de una propuesta de orden del día y, en su caso, de los documentos relacionados con las materias a tratar.

CAPÍTULO II

Órganos de la Escuela de Formación

Artículo 7. *El titular de la Dirección.*

1. La Dirección de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá el rango de subdirección general.



2. El nombramiento del titular de la Dirección se efectuará por el titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración de acuerdo con la normativa aplicable.

Artículo 8. Atribuciones del titular de la Dirección de la Escuela.

En el marco de competencias de la Dirección General de la Inspección, el titular de la Dirección de la Escuela ejercerá las funciones siguientes:

- a) Dirigir, coordinar y controlar el desarrollo de todas las actividades de la misma, velando por el cumplimiento de sus fines.
- b) Elaborar los planes anuales de formación y demás actividades de la Escuela, y la propuesta de memoria anual, que serán elevadas a la Comisión de Trabajo de la Inspección a través del Director General de la Inspección.
- c) Ejercer la dirección de los servicios y dependencias de la Escuela.
- d) Seleccionar a los coordinadores, ponentes y conferenciantes que participen en las actividades de formación que se desarrollen en la Escuela.
- e) Firmar los certificados, títulos y diplomas acreditativos de la asistencia, aprovechamiento e impartición de los cursos y estudios realizados en la Escuela.
- f) Convocar a representantes de funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a otros operadores sociales vinculados al sistema, para conocer su opinión sobre contenidos, métodos docentes y actividades de la Escuela en aspectos en que a su criterio tengan una singular experiencia y conocimiento.
- g) Facilitar a los Tribunales de los procesos selectivos los medios materiales, la información y el soporte requeridos por estos en cumplimiento de sus funciones.

Artículo 9. Determinación y funciones de las Áreas de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Dependen de la Dirección de la Escuela las siguientes unidades con el nivel que se determine para cada una de ellas en la correspondiente relación de puestos de trabajo:

- a) El Área de Formación Permanente.—El Área de Formación Permanente desarrollará los programas y acciones formativas que procuren la actualización, especialización y el adecuado perfeccionamiento profesional de todos los integrantes del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con independencia de las actividades y programas formativos específicos que puedan llevar a cabo las comunidades autónomas.
- b) El Área de Formación para el acceso a los Cuerpos de Inspección.—El Área de Formación para el acceso a los Cuerpos de Inspección gestionará la formación a los aspirantes y asistencia y colaboración a los Tribunales para el acceso a los Cuerpos del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, teniendo en cuenta en los programas formativos la diversidad de titulaciones que concurren y con vistas a completar la formación en todas las materias que integran la función inspectora.
- c) El Área de Estudios.—El Área de Estudios propondrá y gestionará acciones específicas en forma de estudios, seminarios, congresos científicos, con la finalidad de promover el análisis, la investigación o el debate de las nuevas situaciones con impacto en la formación inspectora que se plantean en el área sociolaboral, con la participación de otros operadores sociales, pudiendo efectuar las propuestas de adaptación normativa que pudieran derivarse.

Estas acciones específicas, coordinadas con la actividad de estudios del Departamento, tendrán como objetivo las finalidades operativas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



CAPÍTULO III

Profesorado de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 10. *Profesorado.*

1. Las actividades de formación en la Escuela podrán ser desarrolladas, bien directamente mediante profesorado perteneciente a las distintas Administraciones Públicas, o bien, en su caso, a través de convenios o contratos con instituciones o entidades públicas o privadas.

Disposición adicional primera. *Financiación.*

El funcionamiento de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se financiará con cargo a los créditos del Presupuesto de gastos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, dentro del programa presupuestario correspondiente.

Disposición adicional segunda. *Personal.*

El personal dedicado en la actualidad a la actividad de formación dependiente de la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pasará a prestar servicios en la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición adicional tercera.

Mediante acuerdos de colaboración se establecerán los términos en que la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará y ejecutará los cursos selectivos de formación para el acceso a los Cuerpos Nacionales del Sistema de Inspección, de forma descentralizada en colaboración con las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso orgánico del personal funcionario de los Cuerpos Nacionales del Sistema.

Disposición adicional cuarta. *Desarrollo.*

Se faculta al Ministerio de Trabajo e Inmigración para desarrollar las funciones descritas en este real decreto.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 17 de julio de 2009.

JUAN CARLOS R.

La Vicepresidenta Primera del Gobierno
y Ministra de la Presidencia,
MARÍA TERESA FERNÁNDEZ DE LA VEGA SANZ

Invitación Jornada de la Escuela de la ITSS

Estimado/a amigo/a

El pasado día 15 de diciembre tuvo lugar la inauguración oficial de la Escuela de ITSS por la Vicepresidenta primera y el Ministro, La Escuela fue creada por el Real Decreto 1223/2009, de 17 de julio (BOE de 18-7-09), cuyas características, organización y funciones, podéis consultar en la página web www.mtin.es/itss y en el portal de la Inspección de la red interna

Como complemento “de trabajo” de esa inauguración, vamos a celebrar el 21 de enero una Jornada de presentación de la Escuela, buscando la participación de distintos colectivos, tanto responsables del Sistema de Inspección de Trabajo como los de profesionales de diverso ámbito (abogados, catedráticos de Universidad, directivos de otras Escuelas, altos directivos de empresa, graduados sociales, sindicatos etc), todos ellos, relacionados o comprometidos de alguna forma con las buenas prácticas, la reflexión operativa y el diálogo social.

El objetivo es informar y recibir opiniones sobre las actividades de la Escuela buscando la implicación de los participantes con nuestros quehaceres en un contexto distendido entre profesionales.

Tenemos tres áreas con quehaceres nuevos en la escuela:

Primero realizar la formación selectiva para nuevo acceso de inspectores, una convocatoria con menos estudio memorístico en solitario en la fase de oposición y cinco meses de curso selectivo en la escuela, trabajando sobre el método del caso, al objeto de formar mejor al mayor número posible de inspectores. Casos que realizaremos con él imprescindible concurso de la Universidad y se desarrollarán por ponentes del Sistema de inspección, de la administración y operadores externos especialistas en determinadas materias.

Segundo queremos ser referente para los operadores sociales e implicarlos en jornadas y talleres de estudio de los que salgan conclusiones operativas como base para criterios técnicos de actuación o en su caso propuestas de revisión normativa de zonas grises que generan inseguridad jurídica.

Tercero queremos incluir en el desarrollo de los itinerarios formativos de la formación continuada la formación “on line” y fomentar actitudes y habilidades además de los conocimientos tradicionales combinando la experiencia, la reflexión, los conceptos y la práctica, elementos que constituyen un buen proceso de aprendizaje.

La jornada se realizará en torno a esas tres áreas que desarrolla la Escuela (Formación inicial, Formación permanente y Estudios), organizándose tres mesas-taller (una por cada área), que reunirán a los asistentes, de acuerdo con sus características, perfil profesional e intereses, y con los límites de distribución proporcional de los asistentes que la Escuela deberá realizar para cada mesa.

Indícanos qué mesa-taller es en la que preferirías para asistir para que podamos satisfacerlo en lo posible, considerando las limitaciones de espacio y distribución de participantes.

La idea es que, tras la presentación en Plenario de los aspectos generales, en las aulas, en las mesas y por los coordinadores de las mismas, se genere un espacio para la exposición de ideas, la reflexión y el debate. Preguntas y respuestas que cumplirán con el objetivo de aportar ideas a la



orientación, las líneas futuras de actuación, las materias, las actividades y, en definitiva, las diversas cuestiones que, a juicio de los asistentes, deba seguir o abordar la Escuela para el mejor cumplimiento de su finalidad, objeto, desarrollo y función formativa.

Es decir, buscamos la implicación de los asistentes en la definición de las actividades. Pensamos en, turnos de intervenciones breves en preguntas u opiniones de 2 a 3 minutos máximo que permitan sucesivas intervenciones de los participantes.

Considerando que haya en torno 25 a personas en cada mesa con el lógico ánimo de participar, y con un tiempo estimado de 3 horas de desarrollo en mesas, la concisión será importante.

El programa que tenemos previsto es el siguiente:

9 a 9,30: Recepción de participantes (saludos de antiguos conocidos).

9,30 a 10.30: Apertura por el Subsecretario del MTIN y presentación general de la Escuela y la jornada por el Director General de la ITSS y por el Director de la Escuela.

10.30 a 11: Café.

11,00a 14,30: Sesiones en taller con una pausa.

14,30 a 16,00: Buffet en la Escuela.

16,00 a 17,30: Conclusiones y clausura.

En esta Jornada, perseguimos un primer encuentro informal y entre amigos, que compartimos una historia y un espacio profesional común, para orientar nuestros comienzos con sus ideas y opiniones sobre cómo podéis ayudar a la Escuela y a que sus actividades ayuden a vuestra actividad profesional. Jornada preludeo y generadora de otras de temario específico.

Por razones de organización, te ruego confirmes tu asistencia a la Jornada, o la imposibilidad de acudir a la misma, por medio de e-mail a dirección_escuela@mtin.es, o estudios_escuela@mtin.es, teléfonos 913632800 –José Antonio Zapatero- izapateror@mtin.es y 913632845 –Salvador Martínez Fenoll-, lo antes posible y no más tarde del día 18 de Enero de 2010, indicando las preferencias de adscripción a una otra mesa- taller.

La Escuela se encuentra situada en la avenida de Rafael Alberti número 18 de Madrid 28038, esquina a la avenida de la Albufera y enfrente de la estación de Metro de Miguel Hernández. Hay un amplio aparcamiento público junto a la estación del Metro con entrada por la avenida de la Albufera.

Te acompaño en cuadro anexo la relación de asistentes “externos” a la Inspección activa, ya confirmados.

Con el deseo de contar con tu inestimable presencia y colaboración.

Un cordial saludo.

José Antonio Zapatero Ranz
Director de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



ASISTENTES A LAS JORNADAS DE LA ESCUELA DE LA ITSS 21 DE ENERO DE 2010

Nombre y apellidos	Cargo	Mesa
RAIMUNDO ARAGÓN BOMBIN	DIRECTOR GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
ADRIAN GONZALEZ MARTIN	SUBDIRECTOR GENERAL PARA LA COORDINACION EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES, PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y MEDIDAS DE IGUALDAD	Estudios
CARLOS MOYANO JURADO	PRESIDENTE SINDICATO DE INSPECTORES	Estudios
CARLOS PALOMEQUE	UNIVERSIDAD DE SALAMANCA – CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO	Estudios
ESTEBAN RODRIGUEZ VERA	VOCAL ASESOR GABINETE SUBSECRETARIO MTIN – EXPERTO GUBERNAMENTAL EN CES	Estudios
FERNANDO MORENO	DIRECTOR INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTRATEGIA LEGAL EN RRHH. CUATRECASAS	Estudios
FRANCISCO MARTINEZ LOZOYA	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Estudios
FRANCISCO G. DE LENA	DIRECTOR GABINETE DEL PRESIDENTE DEL CES	Estudios
IGNACIO MATIA PRIM	LETRADO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	Estudios
JOSE ANTONIO ZAPATERO RANZ	DIRECTOR DE LA ESCUELA DE LA ITSS	Estudios
JOSE SALVADOR MARTINEZ FENOLL	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. ÁREA DE ESTUDIOS DE LA ESCUELA DE LA ITSS	Estudios
JUAN CHOZAS	SOCIO DE CUSÁN ABOGADOS – INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Estudios
JUAN RAMÓN SECO RUIZ-BRAVO	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. REPRESENTANTE UPIT	Estudios
LEANDRO PEREZ-COSSIO ESTEBAN	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (REPSOL) – ALTA INSPECCIÓN	Estudios
LUIS PEREZ CAPITAN	DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS IT	Estudios
OSCAR MARAVER	DIRECTOR GENERAL DE RRHH. TELEFÓNICA DE ESPAÑA	Estudios
RAFAEL LOPEZ PARADA	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. MAGISTRADO TSJ DE CASTILLA Y LEÓN	Estudios
ROMÁN GIL ALBURQUERQUE	JUNTA DE GOBIERNO. COLEGIO DE ABOGADOS	Estudios
SALVADOR DEL REY	SOCIO CUATRECASAS – CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. POMPEU FABRA	Estudios
VICTOR DE SANTOS	DIRECTOR TERRITORIAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Estudios
ALEJANDRO GASQUEZ PEREZ	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PREPARADOR DE SEVILLA	Formación Inicial
ANGEL L. SANCHEZ IGLESIAS	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.	Formación Inicial
ANTONIO ALASTRUE TIERRA / PABLO GARCIA LACALLE	COMISION PERMANENTE. ESCUELA CC.AA. ARAGON	Formación Inicial
ANTONIO MONZÓ GIMENEZ	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PREPARADOR DE VALENCIA	Formación Inicial



ASISTENTES A LAS JORNADAS DE LA ESCUELA DE LA ITSS 21 DE ENERO DE 2010

Nombre y apellidos	Cargo	Mesa
CONSUELO MANCHON GARCIA	INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PREPARADORA DE ALBACETE	Formación Inicial
ELISEU ORIOL	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PREPARADOR DE BARCELONA	Formación Inicial
FERNANDO BORO	PRESIDENTE FEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES DE SUBINSPECTORES DE EMPLEO	Formación Inicial
FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	REPRESENTANTE FEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES DE SUBINSPECTORES DE EMPLEO	Formación Inicial
FRANCISCO MANZANO	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. SECRETARIO TRIBUNAL OPOSICIONES IT	Formación Inicial
IRENE MARIN LUENGO	CONSEJERA TECNICA DE LA ESCUELA DE LA ITSS	Formación Inicial
JAIME PEREZ DE LA CRUZ	SUBDIRECTOR GENERAL DE GESTION DE PROCEDIMIENTOS DE PERSONAL- MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Formación Inicial
JAVIER CERROLAZA	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PREPARADOR DE MADRID	Formación Inicial
JESUS MERCADER	UNIVERSIDAD CARLOS III - CATEDRÁTICO - SECRETARIO GENERAL	Formación Inicial
JOAQUIN APARICIO TOVAR	UNIVERSIDAD CASTILLA-LA MANCHA. CATEDRATICO DE DERECHO DEL TRABAJO	Formación Inicial
JOSE CALLEJA	PATRONATO SIMA. COMISIÓN EJECUTIVA U.G.T.	Formación Inicial
JOSE CASTRO NAVAS	REPRESENTANTE SINDICATO INSPECTORES	Formación Inicial
JOSE F. VALENTIN MANZANO	REPRESENTANTE UPIT	Formación Inicial
JOSE LAGUARDA	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PREPARADOR DE VALENCIA	Formación Inicial
JUAN DE DIOS FERNANDEZ LUPIAÑEZ	JEFE DE LA INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. CANARIAS	Formación Inicial
JUAN IGNACIO MARIN ARCE	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PONENTE	Formación Inicial
J. SEBASTIAN FERNANDEZ SIMAL	SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y ASISTENCIA TECNICA	Formación Inicial
MIGUEL ANGEL SÁNCHEZ ARENA	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PRESIDENTE TRIBUNAL DE OPOSICIONES IT	Formación Inicial
PABLO GALÁN AREVALO	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PRESIDENTE TRIBUNAL DE OPOSICIONES IT	Formación Inicial
PILAR SIERRA ALBORS	ESCUELA ITSS	Formación Inicial
ANGEL MARTIN AGUADO	REPRESENTANTE CC.OO.	Formación Permanente
BEATRIZ GUARDIOLA GORROCHATÉGUI	ESCUELA DE LA ITSS	Formación Permanente
BEATRIZ SAN ROMAN	INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PONENTE	Formación Permanente
BELEN FUSTER	INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PONENTE	Formación Permanente



ASISTENTES A LAS JORNADAS DE LA ESCUELA DE LA ITSS 21 DE ENERO DE 2010

Nombre y apellidos	Cargo	Mesa
CELIA DE PABLOS SALGADO	DIRECTORA DE LA ESCUELA DE LA HACIENDA PÚBLICA -INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES-	Formación Permanente
CONCEPCION PASCUAL LIZANA	DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	Formación Permanente
IGNACIO GUTIERREZ	ESCUELA DE LA HACIENDA PÚBLICA -INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES-	Formación Permanente
EDUARDO GIL	TECNICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	Formación Permanente
EMILIO CABANES	DIRECTOR RR.HH. E.O.I. - CEDE	Formación Permanente
ESTHER AZORIT JIMENEZ /SEBASTIAN CHACON BLANCO	COMISION PERMANENTE ESCUELA CC.AA. ANDALUCIA	Formación Permanente
FERMIN YEBENES Saelices	REPRESENTANTE UPIT	Formación Permanente
FRANCISCO JAVIER CALDERON PASTOR	JEFE INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. VALLADOLID. PONENTE	Formación Permanente
HELIODORO ALCARAZ	CONSEJERO DELEGADO. TSOLAR.	Formación Permanente
ISABEL SAN JOSE BLANCO	REPRESENTANTE SINDICATO INSPECTORES	Formación Permanente
JESÚS FERNÁNDEZ PUELLES	DIRECTOR TERRITORIAL CASTILLA LA MANCHA	Formación Permanente
JOSE SEGOVIANO	DIRECTOR TERRITORIAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.CASTILLA Y LEON	Formación Permanente
JUAN M ^a GOROSTIDI	DIRECTOR GENERAL RR.HH. BANCO SANTANDER	Formación Permanente
LAURA CABAÑAS ORTIZ DE APODACA	INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. ÁREA DE FORMACIÓN PERMANENTE DE LA ESCUELA DE LA ITSS	Formación Permanente
MANUEL ALIA	SUBDIRECTOR GENERAL PARA LA INSPECCION EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, ECONOMIA IRREGULAR E INMIGRACION	Formación Permanente
MARTIN GODINO	SOCIO DE SAGARDOY ABOGADOS - ABOGADO	Formación Permanente
MONTSERRAT VALDES	INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PONENTE	Formación Permanente
PILAR CARRANZA	SUBDIRECTORA GENERAL DE APOYO A LA GESTION	Formación Permanente
ROMAN GARCIA OLIVER	DIRECTOR TERRITORIAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. ARAGON	Formación Permanente
SIMON PEREZ SEGURA	SECRETARIO GENERAL DE ITSS BARCELONA	Formación Permanente

LA ESCUELA DE LA ITSS

NOTA INTRODUCTORIA:

El Real Decreto de creación de la Escuela prevé en los arts. 4, 5 y 6, la Comisión Permanente presidida por el Subsecretario en la que participan a nivel paritario representantes de las CC.AA. para formular propuestas conocer convenios de colaboración, proponer actividades y proyectos de investigación y aprobar la memoria anual.

QUÉ ES LA ESCUELA HOY:

Inaugurada el 15 de Diciembre por la Vicepresidenta Primera del Gobierno y el Ministro de Trabajo e Inmigración.

1.1. Disposiciones específicas.

El RD 1223/2009, publicado el 18 de julio de 2009, crea la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como unidad especializada en materia de formación y estudios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Orden TIN/2339/2009, BOE de 2 de septiembre de 2009, Escuela convoca oposición al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, con curso selectivo en la Escuela.

La Orden TIN/2871/2009, de 15 de octubre, nombra Director de la Escuela de Inspección de Trabajo y Seguridad Social a don José Antonio Zapatero Ranz.

1.2 Funciones, ámbito físico y personal, características, presupuesto.

Funciones. Sin perjuicio de las competencias que correspondan a las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de los funcionarios y de los servicios de la Inspección de Trabajo, Cataluña a la fecha, son básicamente:

1. Organizar, dirigir y evaluar los cursos, programas y acciones formativas orientados a la formación permanente de los integrantes del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social
2. La organización de los correspondientes curso selectivos de formación para el acceso a los Cuerpos Nacionales del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



3. Promover con la participación de otros operadores sociales, el estudio, la investigación y la reflexión sobre las nuevas situaciones con impacto en los fines de la inspección que se plantean en el ámbito socio-laboral con efectos sociales y jurídicos.

Ámbito físico e instalaciones. La Escuela se ubica en un edificio de tres plantas, totalmente reformado que gestionaba el MTIN en Vallecas, calle Rafael Alberti 18 con estación de Metro de Miguel Hernández en la puerta y buena comunicación vial.

Cuenta con 6 aulas, dos para informática y 4 de configuración flexible entre 24 y 37 asistentes, un salón de actos de 80 butacas, una zona común donde se ha ubicado la Exposición del centenario de la inspección actualizada, y una zona de restauración con instalación para catering.

Tiene también una zona de oficinas con una pequeña biblioteca.

En estas instalaciones tendrán la sede los tribunales de oposiciones al Sistema de Inspección constituidos a partir de su creación y se celebrarán las pruebas orales.

Las aulas son suficientes para la actividad de cursos de formación permanente centralizada (unos 80 en Madrid, de los 430 previstos en el año 2009) y está previsto que se lleven a cabo los cursos selectivos futuros, el primero de 400 horas en 5 meses, para la promoción de 35 inspectores convocada conforme al nuevo modelo de la Escuela.

Personal de la Escuela. Es de 14 funcionarios. No hay claustro fijo de profesores, según se motiva más adelante.

Características del modelo de actuación. La formación continuada ya en curso se pretende coordinar y aproximar en sus métodos, basarse en la práctica y participación activa, abrir la procedencia de los ponentes y dar más atención a los aspectos de comunicación y comportamientos, además de los técnico-jurídicos tradicionales.

La formación inicial renovada es esencial para estimular una cantera de opositores que no alcanza a cubrir los objetivos de ampliación de plantilla.

Superadas las incidencias de pasadas convocatorias anuladas y suspendidas, el objetivo progresivo es reducir el esfuerzo memorístico en la fase de oposición, aumentar la duración y el contenido práctico del curso selectivo en la Escuela y comprobar y estimular habilidades de razonamiento global y transversal, capacidad de análisis e investigación.

No está previsto un "claustro permanente" de profesores, sino la colaboración estable de una o varias universidades públicas, cualificadas en el "modelo de casos", la metodología de Harvard y del modelo Bolonia, con objeto de establecer una guía metodológica y casos, a aplicar por docentes

provenientes no sólo del sistema de la Inspección sino también de otras áreas de la administración, la Magistratura, la Universidad, bufetes y empresas.

La actividad de estudios será orientada mediante encuentros con los operadores sociales al análisis de situaciones en que interviene el sistema de Inspección para mejorar la práctica y en su caso sugerir un desarrollo que aclare el marco normativo o mejore la eficacia del asesoramiento y control.

Jornadas cortas y mesas redondas serán el medio más usado, buscando la colaboración de la Universidad, las Empresas, asesores de las fuerzas sociales y representantes de las mismas.

El presupuesto de 2009 de 1.609.827 € sólo ha podido dedicarse a la formación continuada, al no estar iniciada la Escuela, con un superávit por esta causa al cierre del ejercicio.

El presupuesto de gestión, personal y gastos generales va con cargo a otras partidas.

2. PRINCIPALES ACTIVIDADES EN FASES DE DESARROLLO Y PROGRAMACIÓN:

2.1 La programación de la formación permanente para 2010 está en curso, recibidas las propuestas de Directores Territoriales y Servicios Centrales. Está previsto incluir materias nuevas relativas a Protección de Datos, Economía Irregular, Mediación e Inspección y Técnicas de Indagación.

2.2. La elaboración de módulos de las áreas temáticas previstas en la Convocatoria inicial, con contenidos y casos para el curso selectivo de Inspectores. Están elaborados los índices de los módulos y el proceso de selección de Universidad, avanzadas las conversaciones con la Carlos III para la elaboración del primer grupo e impartición de prácticas en laboratorio. Previsto el inicio del curso selectivo con el nuevo sistema en octubre de 2010.

2.3 La elaboración de una propuesta temática para jornadas de estudios, en la que se tendrán muy en cuenta las aportaciones que se reciban en la Jornada de inauguración del día 2i de Enero de los distintos operadores sociales (Universidad, abogados, otras Escuelas, etc.) y Directores Territoriales y de CC.AA.



Escuela
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social



www.mtin.es/itss/index.html

JORNADA DE PRESENTACIÓN

© ITSS 2009



ESCUELA DE LA ITSS

Bienvenidos a la Escuela de la ITSS



Gracias a
todos por
vuestra
presencia

© ITSS 2009

www.mtin.es/itss/index.html



E s c u e l a
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social



ESCUELA DE LA ITSS



- Creada por Real Decreto 1223/2009, de 17 de julio (BOE 18 de julio de 2009)
- www.mtin.es/itss/web/index.html
- <http://10.16.70.18/opencms/portal/index.html>

© ITSS 2009

www.mtin.es/itss/index.html

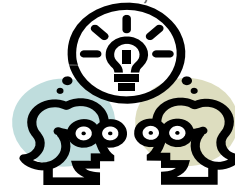


ESCUELA DE LA ITSS

Estamos aquí hoy:

- Catedráticos de la Universidad
- Socios de despachos profesionales
- Representación del ICAM
- Gestores de empresas (Inspectores excedentes, Directivos)
- Asesores de los Sindicatos
- Miembros del CES
- Director del SIMA
- Directivos de Función Pública
- Directivos de otras Escuelas de la Administración Pública

y...



© ITSS 2009

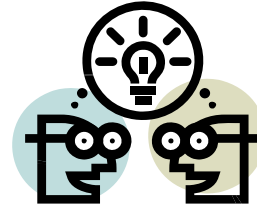
www.mtin.es/itss/index.html



ESCUELA DE LA ITSS

Estamos aquí hoy:

- Representantes de las Comunidades Autónomas en la Comisión de Trabajo de la ITSS
- Miembros de Tribunales de oposición
- Representantes de asociaciones del sistema de la ITSS
- Directores Territoriales
- Inspectores vinculados a la formación y gestión
- Preparadores de opositores
- Ponentes especialmente valorados



© ITSS 2009

www.mtin.es/itss/index.html



ESCUELA DE LA ITSS

OBJETO DE LA JORNADA:

- Informar de qué somos y qué hacemos.
- Recibir opiniones y preguntas sobre las actividades de la Escuela.
- Buscar la vinculación de la Escuela con miembros del sistema y operadores sociales y la implicación de éstos en nuestros quehaceres.
- Con un deseo de continuidad.

© ITSS 2009

www.mtin.es/itss/index.html



O dicho de otra manera...



© ITSS 2009



DESARROLLO DE LA JORNADA:

1. Presentación en plenario de las áreas de actividad.
2. Tres mesas-taller sobre las áreas:
 - Área de Formación Inicial
 - Área de Formación Permanente
 - Área de Estudios

OBJETO: Saber cómo nos veis a partir de:

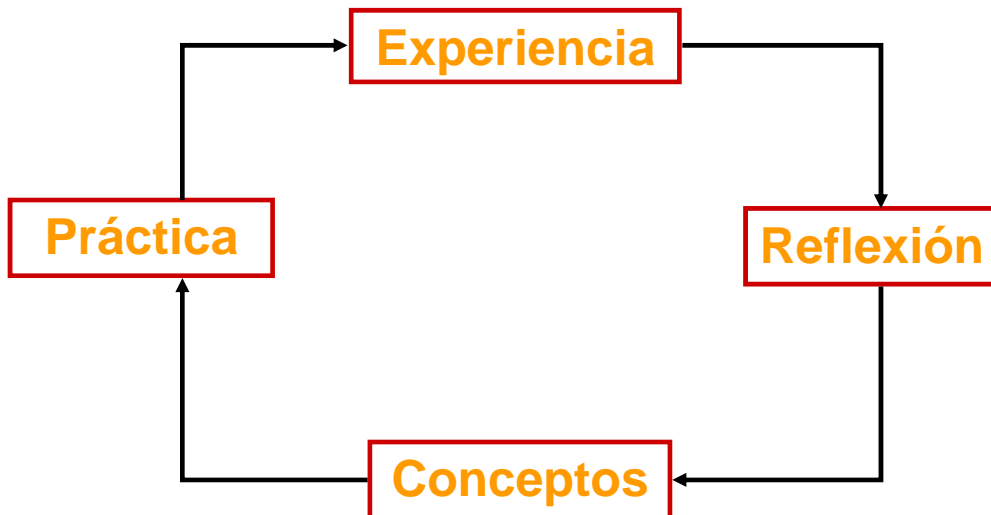
- Lo que os contamos
- Lo que nos proponéis
- Lo que nos preguntéis

HOY buscamos ideas, no debate entre ideas.

© ITSS 2009



► *Un modelo para la Escuela (Kolb dixit)*



© ITSS 2009



*La reflexión sobre una experiencia (los hechos) revisa el concepto teórico (la norma)
El concepto revisado modifica la práctica.*

© ITSS 2009



Buscamos en nuestra actividad

- **TRANSVERSALIDAD** de las áreas y los conceptos.
- **SINERGIAS** entre las áreas.



QUEHACERES Y RETOS DE LA ESCUELA 1

EN EL ÁREA DE FORMACIÓN INICIAL

Mejorar la formación selectiva de nuevo acceso de inspectores, contando con:

- Menor carga memorística inicial sin detrimento de la exigencia.
- Curso selectivo en la Escuela de 400 horas y con examen valorados por el Tribunal.
- Uso del “método del caso” en colaboración con la Universidad.
- Ponentes procedentes de dentro y fuera del sistema de ITSS.



QUEHACERES Y RETOS DE LA ESCUELA 2

EN EL ÁREA DE FORMACIÓN INICIAL

De los módulos a los casos

Haciendo transversalidad:

1. Partiendo con los temas “sabidos”
2. Elaborando módulos
3. Trasladándolos a casos



QUEHACERES Y RETOS DE LA ESCUELA 3

EN EL ÁREA DE FORMACIÓN INICIAL, preguntamos:



1. Sugerencias para las próximas convocatorias a los cuerpos del Sistema de Inspección de Trabajo
2. ¿Qué carencias presentan los Inspectores y Subinspectores de nuevo ingreso?
3. ¿Qué participación deben tener en los cursos selectivos los operadores externos al Sistema de Inspección? Ponentes, contenidos y metodologías
4. Incentivos a la promoción interna: Métodos
5. Otras cuestiones: Relevancia de pruebas psicotécnicas e idiomas en procesos selectivos.



QUEHACERES Y RETOS DE LA ESCUELA 4

EN EL ÁREA DE FORMACIÓN PERMANENTE, pretendemos:

- Dotar de carácter estratégico a la formación, como elemento fundamental en la promoción.
- Conciliar el interés del funcionario y el interés de la organización.
- Definir itinerarios formativos (cursos obligatorios).
- Implantar la formación “on line” y semipresencial.
- Estructurar: Materias, ponentes, metodología docente y materiales pedagógicos.
- Una mayor implicación de responsables del Sistema y Agentes externos, mediante el Foro de participación.



QUEHACERES Y RETOS DE LA ESCUELA 5

EN EL ÁREA DE FORMACIÓN PERMANENTE, combinando experiencia, reflexión, conceptos y práctica, preguntamos:



1. -¿Detectáis necesidades formativas entre Inspectores y Subinspectores? ¿Cuáles?
- ¿Qué itinerarios formativos deberíamos definir?
2. - ¿Qué sugerencias sobre formación “on line” y semipresencial tenéis?
- ¿Cómo establecer el Foro de participación permanente?



QUEHACERES Y RETOS DE LA ESCUELA 6

EN EL ÁREA DE FORMACIÓN PERMANENTE,
preguntamos:



3. Vuestra opinión sobre nuevas materias previstas para los cursos:

- Técnicas de investigación e indagación
- Organización empresarial y normativa laboral (el “Just in time”, los equipos, la movilidad...)

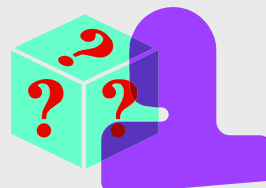
¿Qué otras sugerís?



QUEHACERES Y RETOS DE LA ESCUELA 7

EN EL ÁREA DE ESTUDIOS

Qué, Cómo y Para qué
Propuestas de Qué:



- Zonas grises
 - Temporalidad causal
 - Externalización – Cesión
 - Responsabilidad
 - En actas de liquidación
 - En prevención de riesgos
 - Extranjería



QUEHACERES Y RETOS DE LA ESCUELA 8

- Prevención de riesgos
 - La “documental”
 - La “real”
- Protección de datos y Responsabilidad
- Mediación e Inspección: Límites deontológicos
- Las huelgas de élite: la desproporción de objetivos y daños
- Responsabilidad Laboral: Derivación civil y penal



© ITSS 2009



QUEHACERES Y RETOS DE LA ESCUELA 9

- Otros Qué, sobre la posibilidad del control causal por la ITSS:

- La reforma del 84, en la Reversión Industrial, instauró la Temporalidad.
- La Reforma del 94 supuso la dualidad.
- La reforma del 2010... ¿?

- Y algún Porqué ...

¿Porqué la sinergia de experiencia y aprendizaje que implica el contrato de relevo no se aplica en la práctica?



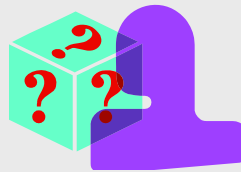
© ITSS 2009



QUE HACERES Y RETOS DE LA ESCUELA 10

- El Cómo:

- Presenciales:
 - Desayuno de trabajo
 - Mesa redonda
 - Jornadas
- Virtuales:
 - Foros on line
 - Foro permanente
 - Red social acotada



El Para Qué: Para elaborar

- Criterios técnicos de actuación
- Propuestas de revisión normativa
- Nuevos cursos

© ITSS 2009



En las mesas-taller detallaremos planteamientos y esperamos vuestras preguntas y propuestas EN EL TIEMPO DISPONIBLE HOY.

Recapitulamos y completamos en el plenario de la tarde y abrimos, desde ahora, un FORO PERMANENTE

formacionacceso_escuela@mtin.es

formacionpermanente_escuela@mtin.es

estudios_escuela@mtin.es

© ITSS 2009



De las **OCURRENCIAS** a las **PROPUESTAS**

Con Tiempo, Método,
vuestra Colaboración
y nuestra Implicación



¿Cómo diferenciamos la **Colaboración** de la **Implicación**?

Como en los huevos con jamón :

donde la gallina **colabora**

y el cerdo se **implica...**



E s c u e l a
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social



ESCUELA DE LA ITSS

Muchas gracias por vuestra atención



E s c u e l a
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

© ITSS 2009

www.mtin.es/itss/index.html



APORTACIONES DE LOS ASISTENTES

MESA DE FORMACIÓN INICIAL

➤ CRÓNICA DE INTERVENCIONES

PRESENTACIÓN E INTRODUCCIÓN.

Preguntas formuladas:

1. Sugerencias para las próximas convocatorias a los cuerpos del Sistema de Inspección de Trabajo
2. ¿Qué carencias presentan los Inspectores y Subinspectores de nuevo ingreso?
3. ¿Qué participación deben tener en los cursos selectivos los operadores externos al Sistema de Inspección? Ponentes, contenidos y metodologías
4. Incentivos a la promoción interna: Métodos
5. Otras cuestiones: Relevancia de pruebas psicotécnicas e idiomas en procesos selectivos.

INTERVENCIONES ASISTENTES:

- 1ª Intervención:
 - ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social: Transmitir la relevancia de su papel en la creación del Estado de Derecho. Potenciar “el orgullo de sentirse Inspector de Trabajo y parte fundamental del Estado de Derecho”. No considera oportuno la elaboración de un temario “oficial” para preparar la oposición.
 - ✓ Sugerencias para próximas convocatorias: Combinación prudente entre teoría y práctica, no despreciando el esfuerzo memorístico.
 - ✓ Captación de técnicos como Inspectores: El cuerpo de Inspectores es eminentemente jurídico y los técnicos deberían formar un Cuerpo específico. La formación jurídica que se puede dar a un técnico es muy básica y limitada.
 - ✓ Propuestas para el Curso Selectivo: Debería incluir simulaciones de visitas a empresas
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: La Universidad podría aportar seminarios de profundización sobre algunos temas
- 2ª Intervención:



- ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social: Dirigir esta campaña a las Universidades desde cursos tempranos para que los alumnos buenos conozcan sus posibilidades y puedan orientarse hacia el Cuerpo de Inspectores. Utilización de “Hojas de reclutamiento”.
 - ✓ Sugerencias para próximas convocatorias: El Tribunal debe (no puede) preguntar al opositor para conocer lo que sabe.
 - ✓ Carencias Inspectores y Subinspectores: “Anillar piezas”. Seleccionar un grupo de alumnos que superen el curso selectivo y en un par de años preguntarles que carencias de formación han encontrado.
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: La aplicación del método del caso debe realizarse de manera multidisciplinar
- 3ª Intervención:
- ✓ Sugerencias para próximas convocatorias: Relevancia de los conocimientos teóricos para la realización del caso práctico.
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: Fundamental la participación de operadores externos e internos en la formación. Cuando busquemos la “Excelencia académica” debemos recurrir a operadores externos.
 - ✓ Promoción Interna: Es la cantera natural de Inspectores y se debe promover:
 - Aligerando cargas de trabajo
 - Permitiendo conservar el destino
- 4ª Intervención: Estas opiniones en los 3 primeros puntos fueron suscritas por la mayoría de participantes.
- ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social: Elaborar un sistema de convocatoria y un temario adecuado y estable que aporte seguridad al opositor y a su vez incentive a nuevos candidatos. La elaboración de este temario podrá realizarse por la Escuela, o al menos, con su control y supervisión.
 - ✓ Sugerencias para próximas convocatorias:
 - Incrementar el número de efectivos sin minorar su cualificación.
 - La nueva convocatoria debería eliminar el examen práctico de la fase oposición (puramente teórica) que se supliría con un curso selectivo eminentemente práctico y que profundice en la parte teórica, y con el examen final tras el periodo de Escuela
 - Elaborar sistema de convocatoria y un temario adecuado y estable que aporte seguridad al opositor y a su vez incentive a nuevos candidatos.
 - ✓ Propuestas para el Curso Selectivo: crear un “sistema novedoso puro”:



- Mantener la competitividad en el curso selectivo de manera que pueda suspenderse dando la oportunidad de repetir al año siguiente: conservar la fase oposición.
 - Curso de formación para formadores salvo que la tengan acreditada.
 - ✓ Carencias Inspectores y Subinspectores: Inmadurez personal y de conocimientos de la realidad de una empresa y de la Administración Pública.
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: Deberán participar operadores externos o internos según la materia a impartir.
 - ✓ Idiomas: No los considera necesarios
 - ✓ Pruebas psicotécnicas: Sí las considera necesarias.
- 5ª Intervención:
- ✓ Sugerencias para próximas convocatorias:
 - Actualizar temarios eliminando algunos temas innecesarios y desdoblado y profundizando en otros fundamentales. La elaboración de este temario podrá realizarse por la Escuela, o al menos, con su control y supervisión, asimismo plantea la posibilidad de gratuidad de estos temas.
 - El examen práctico debería ser posterior al teórico
 - Propone poder suspender en la Escuela manteniendo la "fase de oposición".
 - ✓ Incorporación de técnicos: el temario es demasiado jurídico para poder incorporar técnicos.
 - ✓ Propuestas para el Curso Selectivo:
 - El método del caso debería enseñar a redactar actas de infracción, actas de liquidación, manejar medios técnicos y este tipo de cuestiones prácticas, incidiendo en la importancia de los tiempos de contestación y resolución de los expedientes y en que sepan cuál es el "circuito de papel" o tramitación de los expedientes.
 - Enseñar habilidades sociales.
 - Incorporar medios técnicos
- 6ª Intervención:
- ✓ Sugerencias para próximas convocatorias:
 - Estabilidad en el sistema de proceso selectivo.
 - La nueva convocatoria debería eliminar el examen práctico de la fase oposición (puramente teórica)
 - Revisar el temario técnico de la "fase oposición".
 - ✓ Propuestas para el Curso Selectivo:
 - Mantener la competitividad en el curso selectivo con alto nivel de exigencia de manera que pueda suspenderse dando la oportunidad de repetir al año siguiente.



- Buena coordinación entre los profesores y la Escuela y el Tribunal de la oposición que implique unidad en la calificación.
 - Adecuación del curso selectivo a los Inspectores de Promoción Interna que ya conocen la práctica.
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: Deberán participar sindicatos y empresarios para evitar la incoherencia en la práctica de la ITSS pero no para enseñar materias propias de la Inspección.
 - ✓ Promoción interna: califica como bueno el actual sistema.
- 7ª Intervención:
- ✓ Propuestas para el Curso Selectivo: Elegir al profesorado mediante un sistema que garantice la objetividad, transparencia, accesibilidad y publicidad del proceso. Resalta la importancia de contar con un profesorado preparado.
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: Posibilidad de crear una Fundación que aglutine a operadores externos e internos.
 - ✓ Promoción Interna: Es la cantera natural de Inspectores y debe incentivarse:
 - Aligerando cargas de trabajo y considerando como incidencia a efectos de productividad el aprobar el primer ejercicio.
 - Permitiendo conservar el destino.
 - La exoneración de temario coincidente. Propone reducir el número de temas
- 8ª Intervención:
- ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social:
 - Elaborar sistema de convocatoria y un temario adecuado y estable que aporte seguridad al opositor y a su vez incentive a nuevos candidatos. La elaboración de este temario podrá realizarse por la Escuela, o al menos, con su control y supervisión.
 - Dirigir esta campaña a las Universidades.
 - ✓ Sugerencias para próximas convocatorias:
 - La nueva convocatoria debería eliminar el examen práctico de la fase oposición (puramente teórica). Toda la práctica deberá incluirse en la Escuela.
 - 12,5 minutos para la exposición de un tema es poco tiempo para demostrar conocimientos y para poder evaluarlos. Hay temas demasiado extensos que deben revisarse.
 - ✓ Contenido del Curso Selectivo en la Escuela: debe formarse a Inspectores que “salen a la calle”. Hay partir de cuál es el objetivo buscado con lo enseñado en el Curso Selectivo y enseñar a realizar una actuación inspectora.
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: Deberán participar operadores externos o internos pero siempre enfocados a la necesidad del alumno.



- ✓ Pruebas psicotécnicas: Generan incertidumbre al alumno y sus resultados son relativos ya que se preparan.
- 9ª Intervención:
 - ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social: En Universidades y medios de comunicación a nivel nacional. Mayor implicación de las Inspecciones Provinciales en la captación de opositores.
 - ✓ Sugerencias para próximas convocatorias:
 - Mejor distribución del temario en los distintos exámenes, pasando economía y contabilidad al Curso Selectivo de la Escuela
 - Un examen práctico en la fase oposición y luego otro en el Curso Selectivo
 - ✓ Propuestas para el Curso Selectivo:
 - Contabilidad sólo en el Curso selectivo
 - Más candidatos en el curso que plazas para mantener la competitividad pero con la posibilidad de conservar las notas.
 - Seguir manteniendo las tutorías.
 - ✓ Captación de técnicos como Inspectores: El cuerpo de Inspectores es eminentemente jurídico y los técnicos deberían formar un Cuerpo específico.
 - ✓ Promoción Interna: Posibilidad de analizar la trayectoria profesional del Subinspector para valorarlo como mérito en el proceso selectivo de promoción interna. Solucionar el problema de la carga de trabajo de los subinspectores que promocionan,
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: Plantea dos tipos de profesorado: Uno estable elegido mediante un proceso de selección público y objetivo y otro puntual en el que podrán participar operadores externos.
 - ✓ Pruebas psicotécnicas: Difícil introducirlo en el proceso selectivo.
- 10ª Intervención:
 - ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social: Elaborar sistema de convocatoria y un temario adecuado y estable que aporte seguridad al opositor y a su vez incentive a nuevos candidatos. La elaboración de este temario podrá realizarse por la Escuela, o al menos, con su control y supervisión.
 - ✓ Sugerencias para próximas convocatorias: La nueva convocatoria debería sustituir el examen práctico de la fase oposición por un ejercicio de preguntas cortas y el curso selectivo eminentemente práctico de la Escuela. No se puede disminuir más el temario exigido en la oposición.
 - ✓ Captación de técnicos como Inspectores: A pesar de ser preparador a de opositores provenientes de la carreras técnicas manifiesta que el cuerpo de Inspectores es eminentemente jurídico y los técnicos deberían formar un Cuerpo específico.



- ✓ Promoción Interna: Es la cantera natural de Inspectores y se debe incentivar mediante una convocatoria estable y urgente.
- ✓ Propuestas para el Curso Selectivo: El Inspector y Subinspector deber tener ciertas habilidades. Posibilidad de transmitir un Código Ético a los Inspectores de nuevo Ingreso y habilidades sociales.

- 11ª Intervención:
 - ✓ Captación de técnicos como Inspectores: El temario debería ser totalmente novedoso y dirigido a una especialización de los Inspectores, si bien este hecho colisiona con la “unidad de acto”.

- 12ª Intervención:
 - ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social:
 - Elaborar sistema de convocatoria y un temario adecuado y estable que aporte seguridad al opositor y a su vez incentive a nuevos candidatos. La elaboración de este temario podrá realizarse por la Escuela, o al menos, con su control y supervisión. Garantía escrita de estabilidad, al menos, en el corto plazo.
 - Publicidad en Universidades.
 - El Cuerpo de Inspectores resulta menos atractivo retributiva y profesionalmente (por los recortes en sus funciones).
 - Transmitir la vocación de la función de la ITSS.
 - ✓ Sugerencias para próximas convocatorias:
 - Mantener la nota liberatoria del primer ejercicio
 - Medir la relación de temas del 1º ejercicio y la práctica
 - La nueva convocatoria debería eliminar el examen práctico de la fase oposición (puramente teórica)
 - Que exista una relación estable entre la DG, la Escuela y los preparadores
 - La LISOS podría ser estudiada en la Escuela y no en la fase de oposición.
 - ✓ Propuestas para el Curso Selectivo:
 - Contabilidad sólo en el Curso selectivo
 - Seguir manteniendo las tutorías.
 - Integrar conocimientos teóricos con:
 - Uso de medios técnicos (informática, Integra...)
 - Técnicas de mediación
 - Técnicas de Indagación
 - Habilidades sociales
 - Conocimiento de la realidad en la que operarán teniendo en cuenta las peculiaridades de cada CCAA.
 - ✓ Captación de técnicos como Inspectores: No funciona, los técnicos deberían formar un Cuerpo específico.



- ✓ Transferencias a las CCAA: Aun cuando existe una unidad de acceso al Sistema de Inspección, debería realizarse una consulta a los Gobiernos autonómicos que vayan a recibir a los funcionarios del Sistema.
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: Es fundamental su participación pero no es partidario de burocratizar su selección, que la Escuela elija a los mejores de dentro y fuera del Sistema de ITSS.
 - ✓ Idiomas: No es partidario de elevar el nivel exigido en la oposición, sí en puestos de internacionalización.
 - ✓ Promoción Interna: Es la cantera natural de Inspectores y se debe incentivar. Propone sistema de becas y solucionar el problema de los destinos.
- 13ª Intervención:
- ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social:
 - Mejor definición de los temarios existentes (extensión, formato...)
 - Buscar “nuevas vocaciones”.
 - Publicidad más activa en Universidades tanto en el área jurídica como en el área técnica donde es totalmente desconocida.
 - Mejor sistema de apoyo a la preparación implicando incluso a las Universidades.
 - ✓ Proceso selectivo: Plantea una duda al respecto: ¿se conocen de forma real los temas de prevención de riesgos laborales o sólo se memorizan y se cantan?
 - ✓ Idiomas: plantea la importancia de los idiomas en la actualidad, si bien duda sobre la idoneidad de incrementar el nivel de exigencia en la fase de oposición.
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: La Universidad podría aportar:
 - Experiencia en la metodología del caso
 - Formación de formadores
 - Seminarios especializados
 - Colaboración en la implantación de la formación on line.
- 14ª Intervención:
- ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social:
 - Publicidad y orientación en Universidades enfocada hacia los valores que más seducen hoy en día: estabilidad, conciliación...sin olvidar los valores de servicio público presentes en la relación de servicio.
 - Estabilidad en los temarios.
 - ✓ Sugerencias para próximas convocatorias: Ante la necesidad de efectivos que demanda la sociedad, debemos plantearnos la siguiente disyuntiva: “cantidad versus calidad”. Es partidario de:
 - Reducir el esfuerzo memorístico
 - Realizar operaciones de ingeniería de proceso que



- Desplacen parte de los conocimientos teóricos al curso selectivo
- Limiten parte del temario a distintos ejercicios (que cada ejercicio acredite una parte del mismo)
- Aumenten las opciones de elección en cada ejercicio (varios casos a elegir, varios temas a elegir en oral, etc.)
 - Necesidad de mantener el ejercicio práctico que ayude en el trabajo de selección dadas las dificultades que existirán para atribuir una capacidad discriminatoria fuerte en el curso selectivo.
 - No se llegará a la excelencia si no hay un número suficiente de Inspectores y Subinspectores.
- ✓ Sistema de oposición: se pronuncia a favor de este sistema de selección, ya que es igualitario para todos, y permite valorar no sólo conocimientos memorísticos o destrezas asociadas a un perfil profesional, sino también aptitudes y actitudes ante el trabajo necesarias para el ámbito público (capacidad de planificación, organización, constancia, responsabilidad, determinación, equilibrio...).
- ✓ Curso Selectivo: al estar valorado por el Tribunal es novedoso en toda la administración. Hay que ser conscientes de las dificultades que supondrá la aplicación de la posibilidad de suspender candidatos aprobados en una rigurosa fase de oposición. Considera oportuno explorar posibilidades normativas que permitan mantener la fase de oposición caso de que esto se produzca (posible futura reforma con el desarrollo del EBEP), de la competitividad que se crearía durante el mismo y la práctica habitual seguida en el resto de oposiciones que cuentan con curso selectivo: se crea una expectativa en el opositor de haber aprobado todo el proceso selectivo al haber pasado a la fase de oposición.
- ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo:
 - Los operadores que participen deben poseer capacidad para enseñar y para valorar lo aprendido que exige la función discriminatoria del curso selectivo.
 - Interesa que participen agentes de otras AAPP que transmitan la función pública que desempeñan y la responsabilidad de ser servidor público.
- 15ª Intervención:
 - ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social:
 - Es necesaria hacer más atractiva la oposición frente a otras alternativas que existen. Hay que partir de la ausencia actualmente de vocaciones.
 - Estabilidad en los temarios y en el proceso selectivo, que se apliquen las modificaciones pertinentes cuanto antes y no se vuelvan a cambiar. La elaboración de este temario podrá realizarse por la Escuela, o al menos, con su control y supervisión.
 - ✓ Sugerencias para próximas convocatorias:
 - El examen práctico debería ser posterior al teórico



- Eliminar los aspectos prácticos de los temas del primer ejercicio (por ejemplo, los temas de contabilidad).
 - ✓ Propuestas para el Curso Selectivo:
 - Reconsiderar su contenido enfocándolo mucho a la práctica del día a día de la ITSS, sin repetir conocimientos teóricos ya demostrados.
 - Formación más técnica en la Escuela
 - Transmitir siempre conocimientos evaluables.
 - ✓ Idiomas: No lo considera necesario en el proceso selectivo pero sí como mérito fuera del proceso de selección.
- 16ª Intervención:
- ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social:
 - Falta vocación porque ha disminuido el atractivo profesional y retributivo del Cuerpo. En las nuevas convocatorias priman aspectos como la flexibilidad horaria y la conciliación.
 - Dirigir la campaña a las Universidades
 - ✓ Sugerencias para próximas convocatorias: Suscribe las ideas expuestas en intervenciones anteriores.
 - ✓ Propuestas para el Curso Selectivo:
 - Curso práctico y no reincidir en los conocimientos teóricos acreditados.
 - Incluir simulaciones de visitas a empresas.
 - Transmitir los límites de la Función Inspectora aunque sean autoridad pública.
 - Conocimientos de medios técnicos (Integra, informática...)
 - Cursos basados en material gráfico y documental con el apoyo logístico de la Escuela en este sentido. Propone crear un fondo gráfico y documental en la Escuela (por ejemplo, fotografías), que servirá también de apoyo al profesorado.
 - Importancia del coordinador del curso selectivo, planteando que haya uno por cada área.
 - Propone que se incentive la dedicación docente con una minoración de las cargas laborales del día a día.
 - ✓ Promoción Interna: plantea el perjuicio que supone para los subinspectores promocionar sin garantías del mantenimiento de destino.
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo:
 - Deberán participar operadores externos o internos según la materia a impartir pero siempre enfocados a la necesidad formativa del alumno. Por ejemplo, deberán participar en las áreas de economía y contabilidad, y en Derechos en general.
 - En la selección de este profesorado debería tenerse en cuenta las valoraciones anteriores de los alumnos
 - “No el mejor Inspector es el mejor Formador”.

○ 17ª Intervención:

- ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social:
 - Estabilidad en el proceso selectivo
 - Cambiar el contenido de algunos temas o elaborar el temario por la Escuela podría suponer un elemento de inestabilidad para los opositores salvo que sean los mínimos imprescindibles y se introduzcan de forma progresiva en varias convocatorias.
 - Mantener las notas en el primer ejercicio lo único que genera es desigualdad e incertidumbre entre los opositores y que en su opinión deberían eliminarse.
 - Lamentablemente la vocación hoy en día es para ser funcionario y no una vocación social, por tanto, debería analizarse todo aquello que ofrecen a los aspirantes tanto las CCAA como otros Cuerpos y otras oposiciones en la captación de opositores (bolsas de interinos, mejores retribuciones...)
- ✓ Propuestas para el Curso Selectivo: Deberían enseñar:
 - Práctica sobre lo ya aprendido
 - Jurisprudencia
 - Distribución de competencias estatales, autonómicas y locales
 - Gestión interna de la ITSS
 - Conciencia de Servicio Público
- ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: Pero no para enseñar materias propias de la Inspección. Su participación debe ser limitada.
- ✓ Idiomas: La convocatoria un ejercicio eliminatorio de idiomas va a retraer a potenciales opositores, por tanto, es partidario de que haya una prueba de idioma siempre y cuando sea voluntaria.

○ 18ª Intervención:

- ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social:
 - Estabilidad en los temarios elaborados por la Escuela o, al menos, con su control y supervisión.
 - Propone incluir los criterios técnicos en el contenido de los temas.
 - Si hay que hacer algún cambio en el temario que se realice de forma inmediata.
 - Aclarar lo que sucederá con las transferencias a las CCAA
 - Certificado de los exámenes aprobados para que los alumnos los puedan presentar en su Curriculum Vitae.
- ✓ Propuestas para el Curso Selectivo: Incluir simulaciones de visitas a empresas
- ✓ Idiomas: Exigir un nivel mínimo de Escuela Oficial de Idiomas o similar. “Un cuerpo de cierto prestigio requiere un idioma de cierto prestigio”.



- 19ª Intervención:
 - ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social:
 - Estabilidad en los temarios elaborados por la Escuela o, al menos, con su control y supervisión.
 - Resulta necesario para captar opositores aclarar lo que sucederá con las transferencias a las CCAA
 - Cantera fundamental de opositores:
 - En los Subinspectores
 - En las CCAA
 - Publicidad para dar a conocer el cuerpo y captar a opositores de la rama jurídica y de la rama técnica.
 - ✓ Incorporación de técnicos: la cantera de técnicos no debe buscarse en las Universidades sino en los Servicios de Prevención y en los Gabinetes de Seguridad e Higiene, lo que no implica que debamos abandonar absolutamente un mínimo de publicidad en aquellas.
 - ✓ Participación de operadores externos en el Curso Selectivo: Deberán participar operadores externos o internos según la materia a impartir pero siempre enfocados a la necesidad formativa del alumno.
 - ✓ Propuestas para el Curso Selectivo: Enseñar la práctica fuera de la Escuela, de manera que el curso selectivo se centre en mostrarles los equipos y medios técnicos. La práctica en la Escuela no puede sustituir la práctica en la calle.

- 20ª Intervención:
 - ✓ Campaña de publicidad del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social: Considera que el desprestigio del Cuerpo de Inspectores no se puede desvincular del desprestigio de la Función Pública en general.
 - ✓ Sugerencias para próximas convocatorias: No bajar el nivel de exigencia aunque sí modificar alguna prueba de acceso quizás con menor esfuerzo memorístico. “Si bajamos el nivel nos estamos estafando a nosotros mismos”.
 - ✓ Propuestas para el Curso Selectivo:
 - Partidario de que siga existiendo un examen práctico
 - La Escuela aportaría un 2º nivel de conocimiento (la aplicación práctica), no sería complementaria de lo que no se sabe.
 - Enseñar a actuar en una visita.
 - ✓ Captación de técnicos como Inspectores: Partidario de que los técnicos formen un Cuerpo específico. Si es necesario captar a técnicos deberá plantearse el estudio de la oposición de forma distinta: no memorizar sólo datos y repetir temas sino enseñar y aprender la “ciencia del derecho”.
 - ✓ Idiomas: No lo considera necesario en el proceso selectivo pero sí como mérito fuera del proceso de selección.

o 21ª Intervención:

Idiomas: En el mundo globalizado en que vivimos, considera necesario el inglés para acceder a la bibliografía europea e internacional. El sistema europeo de inspección tiene como idioma oficial el inglés.

➤ RESUMEN TEMÁTICO DE APORTACIONES

En la mesa de formación inicial, se aportaron las siguientes sugerencias o propuestas referentes a las necesidades y novedades que plantean tanto los Procesos Selectivos en general como los cursos selectivos a impartir en la Escuela de la ITSS .

INCENTIVOS PARA CAPTAR OPOSITORES

Planteándose como necesario el incremento de la cantera de opositores, fundamentalmente del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, habida cuenta de la demanda social de incremento de efectivos y la insuficiencia de la cantera actual, se hacen las siguientes propuestas por los intervinientes:

- Necesidad de prestigiar la Función Inspectora. Potenciación del “orgullo de sentirse Inspector y parte del Estado de Derecho”.
- Captación de futuros opositores en las Universidades, preferentemente antes de la finalización de los Estudios (por ejemplo en tercero de carrera). Se propone la utilización de Hojas de Reclutamiento.
- Aumentar la presencia de noticias sobre la Inspección de Trabajo y sus actuaciones, no sólo en el ámbito regional sino también en prensa de ámbito nacional (Telediarios).
- Implicación de la propias Inspecciones Provinciales en la captación de futuros opositores.
- Captar el interés de futuros opositores centrándonos en aspectos interesantes en la actualidad para los jóvenes: estabilidad en el empleo, flexibilidad horaria, conciliación de la vida familiar y laboral.

Se pone de manifiesto por algunos participantes el problema existente para la captación de opositores provenientes de carreras técnicas, habida cuenta del carácter eminentemente jurídico del contenido de la oposición así como de la Función Inspectora, unido al hecho del total desconocimiento existente sobre nuestro trabajo entre los estudiantes de carreras técnicas.



Se plantea que la cantera de opositores técnicos se debe buscar en los Servicios de Prevención y en los Gabinetes de Seguridad e Higiene.

Por otro lado, dudan los intervinientes de si es necesario para el desarrollo de la Función Inspectora un conocimiento técnico profundo: los inspectores no tienen que evaluar riesgos o hacer mediciones, sino que tienen que exigir el cumplimiento de la normativa y aplicarla en caso de incumplimiento.

Asimismo, se plantea el obstáculo consistente en la inadecuada correlación existente entre el esfuerzo que requiere el aprobar y el resultado o recompensa en términos de remuneración y competencias. Problema especialmente existente en el caso de cantera proveniente de ramas técnicas.

NECESIDADES DE LA ACTUAL CANTERA

Partiendo de la situación actual de cambio del proceso selectivo para el acceso al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, así como del pasado inmediato de suspensión y posterior anulación por la Audiencia Nacional de la oposición denominada "mixta", se plantean las siguientes necesidades por parte de la actual cantera de opositores, manifestada a través de los preparadores presentes en la mesa:

- Estabilidad tanto del proceso selectivo como de los temarios. Si bien hay determinados cambios racionales que es preciso hacer, los mismos deberán llevarse a cabo de forma inmediata y limitarse a los imprescindibles.
- El mensaje de estabilidad que precisan los opositores deberá llegar a estos. ¿Por qué medio? Por la próxima convocatoria.
- El contenido del temario, tanto de Inspectores como de Subinspectores, debería ser elaborado o cuando menos supervisado por la Escuela de la ITSS.
- Es precisa una racionalización de los temas, tanto en su extensión como en sus contenidos.

CONTENIDO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

Se plantean las siguientes opiniones en relación con el nuevo modelo de proceso selectivo iniciado con la denominada convocatoria de Inspectores de la Escuela:

- Debe haber una combinación prudente entre los ejercicios prácticos y teóricos. No se debe "despreciar" la memoria.
- Se opina que el ejercicio práctico debe ser posterior a los teóricos (oral), incluso pudiendo suprimirse en la fase de oposición dicho ejercicio y ser absorbido por la práctica desarrollada en

la Escuela y en el quinto ejercicio. En defecto de este ejercicio práctico en la fase de oposición se propone volver a incluir un ejercicio de preguntas cortas.

- Otros opinan que es imprescindible en la fase de oposición un ejercicio práctico en el que se demuestre que se ha comprendido lo estudiado y memorizado.
- Si hay que aumentar el número de Inspectores deberá hacerse manteniendo e incluso mejorando su cualificación. No obstante también se opina que si existe una necesidad de incremento del número de Inspectores para cumplir con eficacia un servicio público, no queda otra salida que bajar el nivel de exigencia en el proceso selectivo. Si no hay el suficiente número de Inspectores no se puede cumplir con eficacia el servicio público propio de la Función Inspectora.
- Determinada parte del temario de contenido eminentemente práctico, como es economía y contabilidad, cuyo estudio memorístico se plantea por la mesa como innecesario, debería pasar en su integridad al Curso Selectivo de la Escuela de la ITSS.
- Un interviniente opina que los ejercicios basados en la suerte y en un tiempo limitado de exposición oral dificultan al opositor demostrar sus conocimientos y al Tribunal su valoración

NIVEL EXIGIDO EN EL EJERCICIO DE IDIOMAS DEL PROCESO SELECTIVO

Debiendo tenerse en cuenta que la existencia de una ejercicio de idiomas, obligatorio y eliminatorio, es requisito necesario en cualquier oposición de Grupo A1, se plantean dudas en relación con el nivel de dominio del mismo que debe exigirse en la fase de oposición.

Se parte en este punto de dos preguntas:

- ¿El conocimiento y dominio de un idioma, fundamentalmente inglés, por parte de un Inspector de Trabajo y Seguridad Social, debe ser considerado como un requisito para el desarrollo de la Función Inspectora o como un mérito del funcionario para el desempeño de un puesto?
- Y consecuencia de la pregunta anterior ¿debe incrementarse la exigencia de nivel de idioma/inglés en el proceso selectivo o intensificar en esta área la formación continua de Inspectores y Subinspectores?

CURSO SELECTIVO

Tras exponerse brevemente el nuevo modelo de oposición con Curso Selectivo de máximo de 400 horas lectivas y de 6 meses de duración en la Escuela de la ITSS, con un examen práctico final, todo ello calificado por el Tribunal, se plantean las siguientes propuestas por los participantes:



- Se pide por algunos que el Curso Selectivo sea “selectivo de verdad”, es decir, que accedan a él más aspirantes que plazas haya pudiendo así suspender el Tribunal. Para ello sería conveniente la reserva de la fase de oposición a aquellos que accedan a la Escuela y no superen la fase de Curso Selectivo.
- El representante de Administraciones Públicas plantea la dificultad legal de conservar la fase de oposición, así como de suspender en el Curso Selectivo, habida cuenta de la tradición y práctica de otros cuerpos y el nivel de competitividad que se crea.
- Se plantea la necesidad de profundizar desde el punto de vista práctico en lo ya estudiado, a través no sólo del método del caso sino también mediante la elaboración de actas y otro tipo de informes propios de la actuación inspectora.
- Es conveniente incidir en las habilidades sociales, aptitudes y destrezas para el desarrollo de la Función Inspectora.
- Incluir en el Curso Selectivo herramientas como simulaciones de visitas, enseñanza de medios técnicos propios de la Inspección, apoyo con material documental, fotográfico, etc...
- Designar a un coordinador por cada una de las áreas formativas previstas en la convocatoria de la oposición de Inspectores de la Escuela.
- Se plantean diferentes opiniones en relación con la selección de profesores del curso selectivo: establecer un sistema que garantice el concurso de candidatos y la selección mediante criterios de igualdad, mérito y capacidad, o bien optar por un sistema de selección de los mejor valorados según la experiencia docente en la unidad de formación.
- Necesario establecer un sistema de Formación de Formadores.

CARENCIAS DE INSPECTORES Y SUBINSPECTORES DE NUEVO INGRESO

Se plantea la cuestión de qué puede hacer la Escuela de la ITSS para suplir, mediante la formación de ingreso, las actuales carencias de los Inspectores de Trabajo y Subinspectores de Empleo y Seguridad Social de nuevo ingreso. Se deben suplir las siguientes carencias:

- Falta de habilidades sociales, conocimientos de la realidad de la empresa y de la Función Pública en general.
- Falta de conocimiento de la realidad social y autonómica (tanto política como legislativa) en la que van a trabajar.
- Necesidad de adecuación del Curso Selectivo a los Subinspectores de Empleo que ingresen mediante promoción interna al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

PROMOCIÓN INTERNA

Partiendo de la coincidencia de los asistentes a la mesa en el hecho de que la principal cantera de Inspectores de Trabajo se encuentra en los Subinspectores de Empleo que promocionen, así como en la mejora del actual sistema respecto de anteriores, se apuntan las siguientes propuestas para favorecer este sistema de acceso:

- Aligerar la carga de trabajo y/u objetivos de los Subinspectores que participen en el proceso selectivo.
- Sistema de becas.
- Mantenimiento de destino.
- Valorar la carrera profesional y expediente académico de los Subinspectores que promocionen.

COLABORACIÓN DE OPERADORES EXTERNOS

Planteada la necesaria colaboración, en mayor o menor medida de Operadores Externos al Sistema de la Inspección de Trabajo, en la formación de ingreso de los nuevos Inspectores y Subinspectores, se plantea en qué áreas o materias deberá ser mayor su participación:

- Existe consenso en relación con la necesidad de la participación de operadores externos.
- Fundamentalmente deben colaborar las universidades y agentes sociales.
- Las Universidades aportarán metodología docente y formación de formadores. Participarán en la enseñanza de aquellas áreas que no son propiamente actuación inspectora (Derechos en general, economía y contabilidad....).
- En la participación de operadores externos se debe tener en cuenta la adecuación de sus "ponencias" a la actuación inspectora.

➤ IDEAS A DESTACAR

Fruto de lo expuesto, destacamos en el Área de Formación Inicial las siguientes Ideas más destacadas de los participantes:

1. Presentan como incentivos necesarios para la captación de opositores, la necesidad de prestigiar la Función Inspectora, captar el interés de los jóvenes centrándonos en aspectos interesantes en la actualidad para los jóvenes, debiendo dirigir los esfuerzos de captación a las Universidades.



2. Pone de manifiesto la dificultad de captación de opositores provenientes de carretas técnicas, habida cuenta del carácter eminentemente jurídico del contenido de la oposición así como de la Función Inspectora.
3. Existen dudas sobre la necesidad de conocimientos técnicos profundos, propios de carreras técnicas, para el ejercicio de la Función Inspectora.
4. Plantean como necesidades primordiales para la cantera de opositores garantizar la estabilidad del proceso selectivo así como de los temarios.
5. En lo referente al contenido de los procesos selectivos, es necesario un sistema basado en una combinación prudente entre ejercicios prácticos y teóricos.
6. El aumento del número de Inspectores deberá hacerse manteniendo e incluso mejorando su cualificación, si bien el no disminuir el nivel de exigencia del proceso selectivo impide el cubrir las plazas de Inspectores que demandan el cumplimiento del Servicio Público.
7. Respecto al nivel exigido en las pruebas de idiomas, plantean que el conocimiento del mismo debe ser considerado como un mérito del funcionario para el desempeño de un puesto concreto y no como un requisito necesario para el desarrollo de la Función Inspectora.
8. Sería conveniente que al Curso Selectivo accedan más aspirantes que el número de plazas convocadas, si bien para ello sería conveniente poder reservar la fase de oposición a todos aquellos que accedan a la Escuela y no superen la fase de Curso Selectivo.
9. En el Curso Selectivo se deberá profundizar desde el punto de vista práctico en lo ya estudiado en la fase de oposición, así como en las habilidades sociales, aptitudes y destrezas para el desarrollo de la Función Inspectora.
10. Es preciso establecer un sistema de Formación de Formadores.
11. Detectan como carencias de los Inspectores y Subinspectores de nuevo ingreso, a suplir en la Escuela de la Inspección, la falta de habilidades sociales, el desconocimiento de la realidad de las empresas y de la Función Pública en General, así como de la realidad social y autonómica en la que van a trabajar.
12. La principal cantera de Inspectores de Trabajo se encuentra en los Subinspectores de Empleo, por lo cual es necesario mantener e incrementar los sistemas de incentivo de la promoción interna.
13. Es necesaria la participación de operadores externos en la formación inicial, fundamentalmente provenientes de Universidades y Agentes Sociales.

MESA DE FORMACIÓN PERMANENTE

➤ CRÓNICA DE INTERVENCIONES

1ª Intervención:

- Necesidad de que la formación de la Inspección se adecúe a la evolución de la Empresa, siguiendo atentamente el movimiento de la organización empresarial. Además de en derecho positivo, hay que formar en Organización Empresarial.
- Habría que ampliar las competencias de la Inspección, para que tenga voz en las nuevas formas de las Relaciones Laborales.

2ª Intervención:

- Lo fundamental es detectar las necesidades formativas del Sistema, en cuanto a cambios normativos, contexto social, nuevas tecnologías...
- Establecer un Foro de debate con empresas y agentes sociales.
- Organizar cursos de alta especialización, para situaciones complejas, mezclados (presenciales y "on line"). En determinadas materias y determinados perfiles.
- Podría distinguirse entre Formación continuada, la necesaria para el puesto de trabajo, voluntaria, no imprescindible, pero sí interesante para ampliar la visión del funcionario y para Directivos (son imprescindibles una serie de habilidades para dirigir organizaciones, que pueden aprenderse). Los funcionarios del Sistema pueden estar llamados a ocupar puestos de responsabilidad en la estructura del país. Podría aprovecharse la experiencia de las Escuelas de Negocios, con las particularidades de la Administración Pública.
- Pueden organizarse Seminarios, cursos de un día de duración, como punto de debate y encuentro de la sociedad, en el que participen Empresarios, Sindicatos, Despachos, Gestores.... y abierto a funcionarios del Sistema. La realidad es única y se trata de verla desde las distintas perspectivas.

3ª Intervención:

- La información que se recibe en los cursos ha de transformarse necesariamente en conocimientos, incluso podría adaptarse la información a las claves de actuación, convirtiendo la información a facilitar en información útil y directamente aplicable a la actividad a realizar por los funcionarios.



- Podría filtrarse mediante claves de actuación la información puesta a disposición del Sistema: Legislación, Jurisprudencia, Criterios de la Dirección General, Instrucciones del la TGSS, del INSS...
- La formación debería ser continua y extensiva, para todos los funcionarios, si la adscripción es voluntaria, la formación resulta insuficiente.
- Deberían recogerse sugerencias formativas de todos los funcionarios que integran el Sistema de Inspección.
- Ha de formarse a los Subinspectores en sus nuevas competencias (ETT, Contratación...)
- Se ha de formar a los funcionarios en las nuevas realidades empresariales.
- Se deberían establecer Itinerarios formativos vinculados a las campañas asignadas, incluyendo en esta formación la información ya “digerida” y los protocolos de actuación a seguir.

4ª Intervención:

- Es necesario formar en habilidades directivas y sociales.
- La ITSS ha de conocer la empresa por dentro y su modelo de trabajo.
- Sería conveniente también impartir una formación especializada por sectores.

5ª Intervención:

- En primer lugar debe definirse el modelo formativo que queremos.
- Hay que diferenciar entre repartir información e impartir formación. Insistir en que el modelo actual de formación continua se aproxima más al de “informar” que al de “formar”, o al menos, nadie puede garantizar que los funcionarios salgan debidamente formados, sencillamente porque no se efectúa ninguna evaluación al respecto, ni tan siquiera anónima. A este respecto es muy importante el “miedo escénico” (en palabras de García Márquez parafraseadas o popularizadas por Valdano) de los funcionarios a la “prueba o examen”.
- Deberíamos orientar el modelo formativo hacia la carrera profesional horizontal, y no sólo vertical, que establece el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público. La carrera profesional horizontal ya la ha implantado la AEAT, o aquí en Castilla y León los profesionales sanitarios. Esta última se va vincular en una segunda fase a la formación.
- Podríamos utilizar el modelo formativo de Donald Kirkpatrick, evaluando la formación en sus distintos niveles, primero los ponentes y las instalaciones, después el aprendizaje en sí, posteriormente la utilización que de lo aprendido se hace en el trabajo diario, y por



último, evaluando los resultados (viendo cual es la parte de coste realizado en formación que revierte en forma de reducción del número de actas que son anuladas, por ejemplo). Es muy importante evaluar el retorno de la inversión, lo que significaría que conseguiríamos saber si ha existido eficacia y eficiencia en los fondos públicos invertidos en formación.

- Ofrecer, además de formación permanente, una buena formación voluntaria.

6ª Intervención:

- La formación puede estructurarse como de actualización (organizativa, técnica y normativa), de profundización (organizativa, técnica y sectorial) y complementaria (idiomas, informática).
- Es necesario formar en aspectos concretos tales habilidades relacionales, técnicas de negociación, y dinámica de grupos, riesgos emergentes, etc., etc.

7ª Intervención:

- La formación ha de insistir en la finalidad de la actuación inspectora, impulsar, fomentar y potenciar el cumplimiento de la legislación.
- Ha de intentar evitarse la dispersión en la conclusión de actuaciones, la pérdida de relevancia de lo que se persigue al redactar el informe o el acta de infracción. Ha de homogeneizarse en lo posible la actuación inspectora, la visita de inspección, por ejemplo. "En síntesis, se ciñe a lo que OBSERVO como Director Territorial CLM con las actas de infracción y liquidación en los recursos de alzada o remisiones al Ministerio Fiscal (que ya antes me había llamado la atención como Jefe de Inspección en Santander durante 12 años). Tendencia muy extendida a alargar innecesariamente los informes y textos de las actas con cuestiones irrelevantes o no atinentes al objeto del asunto. (Hojas y hojas sin otra conexión que explicar cómo y qué había alrededor del tema principal y no me refiero a las consideraciones jurídicas de cortar y pegar)."
- Debe potenciarse la formación sobre trabajo en equipo, la coordinación de equipos, que frecuentemente da muy buenos resultados, en cuanto a actuaciones conjuntas de Policía, Agentes sociales, Inspectores, Subinspectores..., relacionando la planificación, la organización y la ejecución.
- Es imprescindible que la formación sea obligatoria y compensada, impartida por formadores didácticos. "Insistir en la OBLIGATORIEDAD de la FORMACIÓN continua (ya lo he hecho destacar en los informes semestrales del artículo 51.3-2 del reglamento ROFIT) (Adjunto uno en ese punto) y que la FORMACIÓN sobre HABILIDADES se refiere a formas de practicar las investigaciones o diligencias dirigidas a obtener el pleno conocimiento de hechos y datos. (Accesos a las visitas, interrogatorios, careos, etc.):

Extraído del Informe semestral 1º del 2009

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

En el primer semestre no se ha desarrollado cursos autonómicos de formación interna para inspectores y subinspectores, fracasando los dos cursos programados por falta de solicitudes. Se intentan estos para el segundo semestre; sin embargo se sugiere revisar la oferta en cuanto a insistir en la obligatoriedad de las asistencias reduciendo la presión de la presentación de los servicios con ocasión de acudir a los cursos. Siempre se excusa por los colectivos convocados de inspectores y subinspectores, la urgencia en presentar las Ordenes de Servicio. Tal vez podría ser modificado el sistema INTEGRA en las fechas de presentación del cierre para estos funcionarios que asistan a los cursos desmontando que dos simples días puedan afectar al sistema de trabajo.”

- La escuela de la ITSS ha de ser un medio de cohesión y de identificación de la función inspectora.
- Ha de prestarse atención a la formación en Habilidades.

8ª Intervención:

- Habría que diferenciarse entre la formación a impartir a funcionarios en los cinco primeros años desde su acceso, y formación avanzada o de reciclaje.
- Es imprescindible la formación previa a la realización de las campañas.
- Hay que formar en Habilidades Directivas, y a los Jefes de Equipo cuando acceden a sus puestos.
- Hay que ofrecer la posibilidad de mantener los conocimientos actualizados con independencia de que se haya realizado un curso sobre la materia.
- Buscar colaboración de ponentes externos, como Jueces y Magistrados de lo Social y de lo Contencioso Administrativo, para saber cómo terminan las sanciones que proponemos.

9ª Intervención:

- Los principios básicos han de establecerse según lo que somos, lo que se nos demanda, y lo que queremos ser.
- La formación ha de buscar la eficacia y la eficiencia como servicio público, además de la coherencia. Es imprescindible para homogeneizar contenidos y conceptos.
- Ha de formarse en materias, en procedimientos de trabajo y en herramientas.

- Ha de haber una formación voluntaria y una formación obligatoria (la que sea necesaria para afrontar los objetivos estratégicos definidos, que incluirá a todo el personal, también al de estructura).
- El Personal de estructura ha de ser formado también en contenidos.
- Es necesaria la formación de Directivos.
- Hay que coordinarse en materia de formación con las CCAA, aprovechando los recursos de ambas Administraciones.

10ª Intervención:

- Incidir en el aspecto técnico de la formación de los inspectores. Fallan sus conocimientos de ciencias.
- Los ponentes han de acomodarse al nivel de conocimientos técnicos de los alumnos.

11ª Intervención:

- Hay que identificar las necesidades estratégicas, la misión, los fines y los objetivos de un Plan director. Después de ésto, deben identificarse las necesidades formativas.
- Los destinatarios de la formación deben ser, entre otras muchas, una de las fuentes de identificación de necesidades si bien para ello no es necesario solicitar las sugerencias de todo el colectivo.
- Es fundamental establecer un sistema de evaluación de la formación impartida, para adaptarla y mejorarla.
- La formación permanente se basa en tres factores: los conocimientos, diferenciados por perfiles y especialidades, las habilidades, que pueden adquirirse, y las actitudes, incidiendo en la conciencia de servicio público, cuya misión es atender a trabajadores y empresarios.
- La formación ha de ser selectiva, priorizada en función de las responsabilidades y especialidad en su caso de cada uno, debiendo definirse qué parte de ella debe articularse con carácter de obligatoria y qué parte de ella voluntaria.
- Es muy difícil medir el valor de retorno de la inversión en formación, pero sería bueno trabajar por esa línea. Es la manera de dar fuerza a la formación.
- Los itinerarios formativos son imprescindibles.
- Sería conveniente que la Escuela dispusiese de un Consejo Asesor, con presencia de las universidades, escuelas de negocio, Administración Pública, interlocutores sociales...



12ª Intervención:

- Es imprescindible detectar las necesidades reales de formación.
- Es importante que todo el personal eleve sus sugerencias de formación.
- Hay que formar en cómo efectuar visitas de inspección, en negociación colectiva, en autonomía colectiva, en habilidades y conductas, en reestructuraciones empresariales y en mediación.

13ª Intervención:

- La formación continua debe estar básicamente orientada al personal del Sistema de Inspección, y que debería basarse fundamentalmente en aspectos relativos a la normativa, jurisprudencia, criterios de aplicación... de su actuación diaria (Novedades en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad social, análisis de los ERES, curso de contabilidad, etc.), considerando que éste era únicamente uno de los tres pilares de dicha formación (reitero, con diferencia el más importante y al que debe estar destinado el mayor esfuerzo de la Escuela).
- El segundo pilar era la formación permanente del personal de apoyo, que entiende, ha estado muy abandonado en este aspecto, pues sólo hay que recordar que desde la Dirección General no se han realizado acciones formativas centralizadas ante cambios normativos de enorme trascendencia, tales como la nueva ley y reglamento de contratación, normativa presupuestaria, el estatuto básico de la función pública, los nuevos convenios únicos para el personal laboral... En estas acciones formativas deberían tener prioridad los colectivos con responsabilidades concretas en estos aspectos, que además de los Secretarios Generales, deberían hacerse extensivas a jefes de sección de personal, E.P.D.'s, habilitados, etc.
- Y finalmente, en tercer lugar, un bloque formativo que debería ser común para todos los empleados de la Dirección General (sistema de inspección y personal de apoyo), pues en un sentido u otro, les afecta de manera similar. Aquí entraría el lenguaje administrativo (redacción de resoluciones, actas, informes, oficios, etc.), la protección de datos (quizás por sus características, sería conveniente orientar esta formación de manera distinta para el personal del sistema de inspección del de apoyo, pues la problemática ante la que se van a encontrar en su trabajo diario es radicalmente distinta), la Administración electrónica o la atención al público, básicamente, sin que tenga el carácter de "numerus clausus".

14ª Intervención:

- Hay que dotar de coherencia a la acción formativa, para que redunde en la eficacia de la actuación inspectora.

- Es fundamental elegir bien a los formadores.
- Las acciones formativas realizadas han de recogerse en documentos pormenorizados.
- La formación no tiene por qué ser obligatoria.
- Sería conveniente anticiparse a los cambios legislativos y a los cambios del ámbito empresarial e impartir cursos con carácter previo a la entrada en vigor de las modificaciones normativas.
- Hay que distinguir entre formación durante los primeros años desde la incorporación y la de especialización.

15ª Intervención:

- Hay que vender el producto de lo que es la Inspección de Trabajo.
- El inspector y subinspector han de ser capaces de conectar con la empresa, con su realidad social, de resolver conflictos y no sólo de promover sanciones.
- Los Jefes de equipo han de implicarse en el trabajo de su equipo, resolviendo dudas e ilusionando. También los Jefes de Inspección han de motivar e ilusionar a la plantilla.
- Hay que formar en cuanto a protección de datos, que se recogen en las actas.
- Hay que detectar las necesidades de formación a nivel provincial, dando un tiempo para la reflexión y sugerencias al final de los cursos, con el cuestionario de evaluación.
- Sería conveniente que entre la impartición del curso y la utilización efectiva de los conocimientos no pasase demasiado tiempo.
- Sería conveniente valorar la efectividad de los cursos y su repercusión en la práctica y en los resultados.
- La Escuela tendría que hacer un control previo de la documentación que se entrega en los cursos, exigiendo que el contenido de los mismos se centrara en las necesidades reales de inspectores, subinspectores y personal de estructura.
- Habría que apoyar a los ponentes desde la Escuela, seleccionando jurisprudencia, normativa..., para reducir su carga de trabajo. Podría considerarse la posibilidad de estimular a los ponentes, compensando su actividad formativa con una parte de su productividad.
- La información divulgada por el foro del conocimiento debería trasladarse a la aplicación práctica de la Inspección. Sería de interés que la Escuela facilitase ese trabajo.



- Deberían utilizarse los medios telemáticos actuales para canalizar las dudas y orientar en determinadas cuestiones, utilizando foros permanentes de debate.
- Deberían elaborarse protocolos de actuación en cada curso, para orientar la actividad inspectora en cada materia.

16ª Intervención:

- Debería haber itinerarios formativos obligatorios, para homologar e incrementar la calidad de los inspectores, y garantizar su eficacia y eficiencia. Una vez fijados los itinerarios formativos, debería darse el paso a la formación voluntaria, con oferta más restringida.
- Deberíamos conectar la formación con la de las Comunidades Autónomas, para aprovechar los recursos de estas Administraciones.
- Hay que formar a los directivos en gerencia pública y habilidades directivas.
- Habría que formar en habilidades relacionales a todos los funcionarios de la Inspección.
- Debería darse al personal directivo una formación somera en análisis de políticas públicas, para hacer una mejor planificación de las actuaciones. Es importante el papel de la Inspección en el control de las políticas sociales.
- Conocimiento práctico de las realidades empresariales, organización, gestión de personal, prácticas de las empresas, para tener una visión realista.
- Ha de formarse en la tutela de los derechos fundamentales en el centro de trabajo, antes de la vía judicial, igualdad, confidencialidad, mobbing.

17ª Intervención:

- Es fundamental formar a los formadores, insistiendo en los aspectos prácticos y su capacidad pedagógica, hay que orientarlos en cuanto a los contenidos a impartir.
- Hay que formar a Jefes de Inspección y Directores Territoriales, para mantener criterios homogéneos en las distintas inspecciones.
- Hay que reciclar al personal administrativo para que asuma funciones de calidad formal.
- La formación online ha de ser efectivamente formación en el sentido de que reduzca objetivos y tiempo de trabajo.
- Hay que formar a inspectores y subinspectores en habilidades sociales.

- Los cursos han de interrelacionar temas, jurídicos, atención al público, protección de datos...

18ª Intervención:

- La Escuela de la ITTS ha de cumplir una doble función, primero ha de ser el alma y espíritu de la Inspección (fundamentalmente mediante la formación inicial) y segundo, como instrumento de coherencia entre todas las inspecciones, hacia las que probablemente nos dirigimos.
- Tenemos que buscar entre todos un modelo formativo que nos implique a todos.
- La formación ha de ser obligatoria, debemos dar coherencia a nuestro trabajo recibiendo la misma formación y utilizando los mismos procedimientos de trabajo.
- Potenciar las habilidades sociales y psicológicas.
- Enseñar a investigar.
- Si la Escuela es buena, nadie se atreverá a ponerla en cuestión, si no, aparecerán mini escuelas.
- Habría que difundir protocolos de actuación mediante la Escuela.

19ª Intervención:

- Son fundamentales los cursos de reciclaje.
- Es fundamental la formación en gestión, no solamente en cuestiones jurídicas y técnicas.

20ª Intervención:

- En relación con la nueva reforma de la Ley, por la que se crearía un cuerpo de Subinspectores de Seguridad y Salud, se debería impartir formación a los que voluntariamente quieran, como Técnicos superiores de prevención de riesgos laborales, para facilitar la movilidad entre escalas. Formación en materia de contratos de duración determinada, ETTs, menores, con carácter obligatorio y durante el transcurso de este año.
- Constituir una Fundación con agentes externos, sindicatos y sindicatos de inspectores y subinspectores.

FORMACIÓN ONLINE

1ª Intervención:



- Son importantes unas decisiones previas, como la tecnología en la que vamos a invertir, la plataforma a utilizar (moodle), herramientas síncronas o asíncronas, porque modificarlas después es difícil y costoso.
- La filosofía de la formación online ha de ser lo más parecida posible a la formación presencial, para no incurrir en un alto índice de abandono.
- Es importante que los alumnos se sientan identificados con un grupo.
- El diseño del material a utilizar es distinto del de la formación presencial.
- Hay que formar al profesorado online, que ha de tener unas características particulares, y ser capaz de motivar al grupo de trabajo.
- Hay que diseñar un cuerpo de profesores y formadores. Se invierte mucho en los profesores.
- Hay que establecer un sistema de propiedad de los trabajos que se pasan a la red, negociándolo con el profesor.

2ª Intervención:

- El aspecto fundamental de la formación online son los profesores. La formación de formadores es aún más importante para la formación online que para la presencial. Todos los ponentes online tienen que ser profesores en ejercicio activo y con dotes didácticas.
- A las evaluaciones se les da la misma importancia que al profesorado.
- Tienen establecido un sistema de calidad en encuestas.
- Si los profesores no responden como se espera, se les da la oportunidad de realizar un curso de formación de formadores, que si no da buen resultado, hace que dejen de ser profesores.
- Se ha suprimido en una gran parte la entrega de documentación en papel, ya que se cuelga en la web antes del inicio de los cursos.
- Sus comisiones de formación de los centros directivos trasladan las necesidades formativas.
- El material empleado ha de ser más clarificador y más fácil de entender que el presencial, ya que no hay profesor.
- La inversión inicial es fuerte. Es necesaria una actualización constante. A los profesores online se les retribuye por la actualización de los temas.

- Se vinculan unos cursos a otros, enlazando cursos avanzados a los básicos. No es necesario haber recibido el básico para acceder al avanzado.
- Realizan encuestas sobre los cursos online.
- La plataforma utilizada es sencilla, sólo para el trabajo, ya que de las plataformas complejas puede hacerse un mal uso. Es una plataforma sobria, fácil e interactiva, pensando también en los funcionarios de más edad.
- La formación online también puede ser obligatoria o no. Se establecen una serie de horas libres al día para la formación online, y también el Jefe ha de ser consciente de que los funcionarios necesitan ese tiempo para la formación.
- La formación online de la UNED está muy avanzada.
- La opción por la formación online es una decisión estratégica.
- Se establecen redes de antiguos alumnos.
- Los profesores continúan siendo tutores un tiempo después de la finalización del curso, mantienen su acceso a la plataforma y son retribuidos por ello.

➤ RESUMEN TEMÁTICO DE LAS APORTACIONES

LÍNEAS GENERALES

- La formación ha de servir para aumentar el sentido de pertenencia a un Cuerpo, que realiza un Servicio Público.
- La formación tiene que insistir en la finalidad de la actuación inspectora (impulsar, fomentar y potenciar el cumplimiento de la legislación). Formar para resolver conflictos y no solo para proponer sanciones. Hacer que el Inspector y Subinspector sean capaces de conectar con la empresa, con su realidad social.
- Habrá que elegir el modelo formativo que se quiere, utilizando la formación como elemento de cohesión y de coherencia en el Sistema.
- Hay que detectar las necesidades formativas del Sistema, estableciendo un Foro de debate que colabore en esta tarea.
- Debe haber vinculación entre formación y modelo de carrera profesional.
- Habría que valorar en los concursos de méritos los cursos recibidos.

- Hay que incluir a las CC.AA. en los planes de formación de ITSS, aprovechando los recursos de ambas Administraciones.
- La Escuela es el alma y el espíritu de la Inspección y puede terminar siendo el único instrumento de coherencia entre todas las Inspecciones. Si la Escuela es buena nadie se atreverá a ponerla en cuestión. Si no aparecerán mini- escuelas.

DOCUMENTACIÓN

- Debe visarse por la Escuela la documentación que se entrega en los cursos, con el fin de homogeneizar el contenido de los mismos.
- Debería aparejarse la formación en una materia en concreto a la entrega del Protocolo de actuación durante la impartición de la misma.

MATERIAS

- Hay que formar en materias, en procedimientos y herramientas de trabajo. Concretamente, en nuevas tecnologías, protección de datos, lenguaje administrativo, habilidades relacionales, atención al público, Administración electrónica, técnicas de investigación, análisis de políticas públicas, alta especialización, visita de Inspección, aspectos técnicos de la Prevención de Riesgos Laborales, reestructuraciones empresariales, mediación, conocimiento de la organización empresarial y sus sistemas productivos.
- La formación debe tender a encauzar situaciones conflictivas en la empresa antes de llegar a la tutela judicial de derechos fundamentales en el centro de trabajo.
- La formación permanente se basa en tres factores: los conocimientos, diferenciados por perfiles y especialidades, las habilidades, que han de ser obligatorias, y las actitudes, incidiendo en la conciencia de servicio público, cuya misión es atender a trabajadores y empresarios.

ITINERARIOS FORMATIVOS

- Son fundamentales los Itinerarios Formativos Obligatorios para reingresados, directivos, nuevas incorporaciones, cambio de funciones, etc.
- El sistema tiene que fijar objetivos estratégicos en los cuales la formación será obligatoria, con independencia de que se ofrezca una buena formación voluntaria.

- Tienen que evaluarse los resultados generales de la formación.
- Hay que incidir en la formación de Directivos: Habilidades relacionales, Capacidades de liderazgo, Dirección de equipos.
- Debe formarse al Personal de Estructura en conocimientos y a los Secretarios Generales en recursos humanos y contratación.
- Sería deseable el reciclaje de personal de estructura para que asuma funciones de control de calidad formal.

PONENTES

- Debe ofrecerse apoyo a los ponentes por parte de la Escuela.
- Podría vincularse a los ponentes para actualizar el material docente más allá del curso.
- La Escuela debe hacerse con un equipo de ponentes solventes y didácticos y que forme efectivamente un equipo.
- Deben establecerse con claridad los objetivos a conseguir por los cursos y que los ponentes externos sean conscientes de las necesidades de Inspectores, Subinspectores y Personal de estructura, transformando la información en conocimientos útiles y directamente aplicables a su actividad.

FORMACIÓN ON LINE

- Debe equipararse la formación ON LINE a la presencial, también en cuanto a productividad y establecer, aprovechando las nuevas tecnologías, canales de aportación de ideas y resolución de dudas en los distintos temas.

➤ IDEAS A DESTACAR

De todo lo expuesto, destacamos lo siguiente para su aplicación en la Escuela:

- Es necesario profundizar en el carácter de Servicio Público que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene, velando por el cumplimiento de la normativa, tratando de resolver conflictos y no sólo de proponer sanciones.

- Han de detectarse las reales necesidades formativas, estableciendo un Foro de debate permanente que colabore en esta tarea. Ha de definirse un modelo formativo que dé respuesta a nuestras necesidades, utilizando la formación como elemento de cohesión y de coherencia en el Sistema.
- Hay que definir una serie de Itinerarios Formativos Obligatorios.
- Los ponentes tendrán capacidades pedagógicas y conocimiento exacto de las necesidades del Sistema.
- La formación permanente se basará en tres factores: los conocimientos, las habilidades y las actitudes.
- Tienen que evaluarse los resultados generales de la formación, valorando en lo posible el retorno de la inversión, así conseguiríamos saber si ha existido eficacia y eficiencia en los fondos públicos invertidos en formación.
- Ha de implementarse la formación On Line, que hace más accesible la misma. Pueden utilizarse las herramientas telemáticas, como foros de actualización, más allá de los cursos.

MESA DE ESTUDIOS

➤ CRÓNICA DE INTERVENCIONES

En la mesa-taller correspondiente al Área de Estudios de la Escuela de la ITSS, celebrada durante el día 21 de enero del presente año 2010 con presencia y participación de los distintos invitados a dicha mesa, se extraen las siguientes conclusiones:

1ª Intervención:

Comienza felicitándose por la creación de la Escuela de la ITSS, comentando que, en su opinión, la formación y la selección de Inspectores, actualmente, no puede quedar reducida a un resultado memorístico de forma exclusiva, sino que, necesariamente ha de ser adecuadamente combinada con otras formulas de formación y selección como la que se propone, al igual que ya ocurre desde hace algún tiempo con otros sistemas de selección y formación, tales como la Escuela de Hacienda, la Diplomática o la Judicial.

En cuanto al Área de Estudios, específicamente, comenta que le parece de extraordinario interés, que la Escuela cuente con ella, como mecanismo de investigación, debate y propuesta, ya que una vez quede perfectamente definida, será una herramienta provechosa y rentable, y que ofrecerá un nuevo perfil de la Admón.

En el futuro sería bueno que las Jornadas o Seminarios a realizar se organizaran de forma que se acotaran los temas de las mismas, se confeccionara un orden del día y se remitiera la documentación con suficiente antelación, sobre todo si la materia a debatir o sobre la que se vaya a trabajar se refiere a cuestiones de cierta profundidad o problemática en el orden técnico.

2ª Intervención:

Aprecia la iniciativa de reunir a todos los colectivos presentes, siendo ello, una muestra del buen funcionamiento de la Administración, que hace bien su trabajo y prueba de ello es la creación de esta Escuela que hoy se presenta y que surge con fuerza en sus distintas facetas.

El Área de Estudios, le parece de gran interés, siendo un cauce, otro más, para la correcta interpretación y aplicación del derecho y de sus normas.

Se ofrece como interlocutor con el ICAM, al que pone a disposición de la Escuela para iniciar cuantas jornadas de debate, mesas redondas o reuniones se decidan emprender en el futuro.

Propone abordar algunos temas de debate que a su parecer son conflictivos, tales como los relativos a restructuración de empresas, ERE,s, etc en los que existe cierto aislamiento del IT, porque es desconocedor de la organización de la empresa. Por ello, en la formación del IT deben participar diversos colectivos que ayuden a comprender mejor al IT determinadas situaciones por las que pudiera estar atravesando una empresa, y ello, sin perjuicio de las actuaciones o procedimiento que deba seguir el IT.

3ª Intervención:

Agradece la invitación y se presenta como Magistrado del Orden Social. Señala que el Consejo General del Poder Judicial desarrolla un elevado número de cursos para Jueces y Magistrados y una parte de ellos en colaboración con otras instituciones y colectivos, por lo que sería muy interesante estudiar la posibilidad de colaboración del CGPJ con la Escuela para definir futuros encuentros en los que participen Jueces e Inspectores. Le parece que sería viable que determinados cursos que se den en el CGPJ incluyan Inspectores y que la Escuela, de la misma manera, admita a jueces en algunos de sus Cursos. A su juicio es bueno todo lo que suponga promover las relaciones entre los dos colectivos (jueces e IT).

Específicamente, referido al Área de Estudios y en respuesta a la petición del Director de la Escuela sobre propuestas concretas de temas y materias de interés, señala la importancia que, a su juicio, tendría la posibilidad de realizar una Jornada sobre temas relacionados con el Proceso judicial y el Procedimiento Administrativo. Es muy importante, manifiesta, desentrañar como engarza, como se corresponden estos dos procedimientos, uno en el otro y viceversa. Un ejemplo de seminario o jornada, se podría realizar con la participación de Magistrados de Trabajo e Inspectores, sobre temas tan interesantes y controvertidos, por ejemplo, como la cesión ilegal o la subcontratación irregular, su procedimiento administrativo y su procedimiento judicial.

Otras cuestiones que le parecen de interés son la relativa al Reglamento REACH y su aplicación normativa en materia de riesgos laborales derivados de la exposición a productos químicos y la relativa a la incidencia de las actas de infracción en materia de gestión de la prevención sobre las propuestas de recargo de prestaciones.

Igualmente señala que, en todo caso, cree que debe ser la Dirección de la Escuela quien ha de decidir los temas que han de tratarse dentro de esta área dentro de una línea coherente, más que adoptar propuestas heterogéneas sugeridas desde fuera.

Finalmente señala que, reiterando el agradecimiento por la invitación a la presente reunión, no debe confundirse la misma con procedimiento consultivo formal, dentro del cual faltarían dentro del grupo de trabajo interlocutores de determinados sectores y colectivos.

4ª Intervención:

Felicita la creación de la Escuela. Manifiesta que un organismo administrativo de esta naturaleza, le parece crucial en los procesos selectivos de formación de los futuros inspectores en una Administración moderna y actualizada en coherencia con la exigencia de los tiempos actuales.

El Área de Estudios, puede ser dentro de la Escuela y sin perjuicio de la transversalidad de las 3 Áreas, de la que se hablaba en la presentación, un vehículo propicio para acercar posturas y acuerdos entre los principales sujetos del ámbito laboral, esto es, Empresa, Sindicatos y Administración.

5ª Intervención:

La primera cuestión a la que tiene que enfrentarse la Escuela a la hora de definir las funciones del Área de Estudios era la de determinar cuál era el sentido y la finalidad de un Área. Así, a juicio del interviniente es imprescindible conectar el Área de Estudios con las otras dos Áreas de la Escuela y con el fin básico de la Escuela en sí misma. Es decir, ha de ser un Área de Estudios “para” la formación inicial y permanente de Inspectores. No puede convertirse en un foro de diálogo social, o en un observatorio de las relaciones laborales, o incluso en un instituto de estudios en general, sobre carencias o lagunas de la legislación laboral. Todas esas funciones son evidentemente necesarias, pero a mi juicio no corresponden a una Escuela de Inspección, sino a otras áreas. Y lo mismo ocurre con la función relativa a la posibilidad de efectuar propuestas de reforma de la legislación, competencia que, a mi juicio, ni siquiera tiene la propia DG en la que la Escuela se inserta, pero que, desde luego, no parece propia de un órgano de formación. Y apunta que, en su experiencia administrativa, la forma más segura de que algo no funcione y tropiece con dificultades continuas es la de la falta de claridad en la definición de la propia competencia. Es necesario que la Escuela tenga un ámbito propio de actuación indubitado, y que ese ámbito le corresponda de manera exclusiva. En definitiva, entiendo que el objetivo del Área de Estudios, no puede desconectarse de ese objetivo de formación, que es el que dota de identidad y de singularidad a la escuela, frente a otras Subdirecciones de la DGITSS y otras DDGG del MTIN o incluso de otros organismos ajenos al MTIN (CES, por ejemplo). Por ello, no me hace muy feliz el diseño en 3 áreas, supuestamente independientes entre sí. A su juicio solo debería haber dos



áreas (inicial y permanente) siendo el de Estudios una especie de “servicio común” a ambas áreas.

En cuanto a las materias, apunta, en efecto, dos vías de enfoque. Por una parte, teniendo en cuenta el retroceso de la legislación laboral y de las normas reglamentarias, me parece importante reivindicar el papel de la propia Constitución en el ámbito de las relaciones laborales. Por lo tanto, profundizar en la tutela de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, es especial (por haber sido tradicionalmente menos tratados) de los derechos individuales (dignidad, intimidad, igualdad, etc). Por otra parte, profundizar –tanto para la formación inicial como para la permanente- en aquellos conocimientos en los que tradicionalmente los inspectores de trabajo han estado peor formados y/o menos interesados: cuestiones económicas y financieras, derecho procesal laboral, seguridad y salud, etc...

6ª Intervención:

Tras agradecer la invitación a esta Jornada, centró su intervención en dos cuestiones. En primer lugar, responder a una de las preguntas que se han planteado al inicio de la sesión acerca de la valoración que se hace de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A este respecto señaló que es una Institución que goza de gran respeto, no solamente por las funciones que desempeña sino por el poder sancionador consustancial a sus actuaciones.

Desde esta perspectiva podría formularse una crítica en el sentido de que la Inspección ha ido perdiendo una de sus tareas básicas como es la de asistencia técnica, mediación, arbitraje y asesoramiento, otorgándosele más protagonismo a su aspecto sancionador. La Escuela debería, en su opinión, contribuir a equilibrar ambas perspectivas, abriéndose más a la colaboración con la sociedad civil, como lo prueba la celebración de esta Jornada. La segunda cuestión la centró en las consecuencias que puede tener para las empresas la nueva organización territorial de las tareas Inspectoras, especialmente para aquellas con centros de trabajo en distintas CCAA. De ahí la llamada a una mayor sensibilidad sobre este fenómeno y la necesidad de evitar situaciones de inseguridad jurídica.

7ª Intervención:

Felicitaciones.

Comienza manifestando que cree esencial la constitución de la Escuela como instrumento de un proceso formativo moderno y necesario, que ya se echaba de menos,



sobre todo a la hora de comparar otros sistemas de selección y formación de funcionarios, no solo a nivel interno, sino también en comparación con otros países.

Si la Escuela en todas sus competencias es importante, le parece que la referente al área de Estudios es fundamental, pues debe ser un “tanque” de conocimiento y análisis técnico, que determine y proporcione mayor seguridad jurídica en la función inspectora, sobre todo, ahora en la que nos encontramos, según el invitado, en un claro momento de retroceso del derecho del trabajo y de las prestaciones de servicios. Algunas cuestiones de debate son claras, por ejemplo: la situación del trabajo autónomo y económicamente dependiente, la controversia de ciertos contratos mercantiles, etc.

Comenta la importancia de los criterios técnicos y critica su valor no vinculante, cosa que no favorece la consulta de la empresa que tiene voluntad de cumplimiento

Como representante del Sindicato de Inspectores, debemos solicitar al Ministerio, un sistema, un modelo, si se quiere, de IT que de cumplimiento con seguridad jurídica a las funciones y competencias que desarrolla el IT, sea cual sea el lugar o el territorio donde se ejecute la labor inspectora.

8ª Intervención:

Agradece la invitación y manifiesta que sigue la realidad cotidiana de la IT, como Inspector y desde el punto de vista docente de su Departamento de derecho del trabajo.

Para él, la pieza fundamental de la Escuela es desde luego el área de Estudios, sin perjuicio de la transversalidad. No obstante, sería necesario concretar un contenido central de actuación, dotarla de medios para su adecuado desarrollo.

Debe evitarse la tendencia a un “think tank” pre-orientado.

El sistema de la IT y sus procesos formativos y selectivos debe convivir con la situación de carencia general de conocimientos que tienen nuestros alumnos universitarios, ya desde el bachillerato. Los opositores a IT, igual que otros opositores son “hijos de su tiempo”, de tal forma, que pueden aprender o memorizar las materias técnicas que les ofrezca el Programa de ingreso correspondiente, pero exhiben un gran desconocimiento sobre todo lo que además es fundamental: actitud, comportamiento, estilo, imagen, cultura, sociología, deontología, método, etc.

Por ello el área de Estudios, que de paso señala, en referencia al comentario de I. Matía no puede estar mejor ubicada, debe ir más allá de la necesaria formación técnica del IT. Resulta imprescindible, a su juicio, formar al opositor, futuro IT en otras materias complementarias, en otras disciplinas de extraordinaria importancia que supla la carencia de conocimiento de la que adolece el alumno/opositor y que les abra líneas de

investigación y de análisis en cuestiones tales como el derecho constitucional, la sociología, la economía, el mercado de trabajo, el peso de nuestro país en la UE, etc.

Así, reitera que el Área de Estudios no puede ser solamente un mero laboratorio de análisis y debate de "zonas grises". Debe ser eso y mucho más a su juicio, el Área de Estudios debería aplicarse a la consecución de tres objetivos, a saber:

- Elaboración de un "cuerpo" propio de materiales y estudios, haciendo públicos los que conviniera.

En este sentido, se trataría de construir con medios propios y externos, materiales específicos sobre asuntos concretos o de cierta problemática técnica, donde se entresacaran determinadas conclusiones, que serían dadas a conocer públicamente por la Escuela, como seña de órgano científico de estudio y publicación.

- Formación General.

Desarrollo y aplicación de estudios y materias, que ayuden a la formación integral de los alumnos, sobre cuestiones que interesan a los funcionarios y también otras personas de fuera del Sistema de IT que completaría la formación técnica laboral y social del futuro de inspectores y subinspectores, reduciendo las carencias formativas y de conocimiento a las que antes se había referido.

- Formación Aplicativa.

Más importante que definir la materia de determinados cursos, es definir el contenido general que deba tener el Área de Estudios. Concretar lo que define como una formación aplicativa, que debe cumplir con el objetivo, ahora sí, de analizar, por ejemplo, las zonas grises de la normativa, trabajando sobre criterios orientativos que ayuden a descifrar temas de interés, como por ejemplo, el papel de la IT en la actualidad, así como con carácter general, todo lo que se entienda necesario para preparar adecuadamente a los inspectores y subinspectores para una actuación integral de la labor inspectora.

9ª Intervención:

Intervención extraordinariamente breve y concisa. Se limita a señalar, que sería conveniente delimitar el contenido formal del Área de Estudios y que sirva de vehículo para acercar la realidad de las empresas a la IT, más allá de su labor ejecutiva.

10ª Intervención:



Felicitaciones. Igualmente breve como su predecesor en el uso de la palabra. Se centra en dos ideas: la primera relativa a la necesidad compartida con casi todos los presentes de acotar el contenido y funciones del Área; la segunda, relativa a la importancia de homogenizar los criterios de actuación de la IT.

11ª Intervención:

Le parece que, efectivamente el Área “más atractiva” es la de Estudios.

Es muy importante que los estudios que el Área realice, sean dados a conocer y sean compartidos con todos los colaboradores de la Escuela.

Se le antojan como importantes algunas cuestiones a analizar y debatir, tales como: el reducido papel de la IT en las relaciones laborales actuales, sobre todo y por ejemplo, como consecuencia de los frutos que arroja la negociación colectiva o como resultado de determinadas situaciones en materia de PRL.

La Escuela debe abordar estos temas:

I. Naturaleza del área.

II. Primer estudio.

III. Propuestas concretas.

I. Naturaleza del área

Se trata del área más importante de la Escuela en el momento de su creación, pues las otras dos, formación inicial y continua, están bien definidas.

Puede ser el área de referencia hacia el exterior mediante la elaboración de estudios, propuestas, materiales, contando con la colaboración de todo tipo de interlocutores sin el corsé de que sus contenidos ha de ajustarse a un programa de formación. Así, los colaboradores externos, además de CCAA y Universidades, han de ser Colegios profesionales (ingenieros, arquitectos, abogados, graduados sociales), asociaciones científicas y profesionales, asociaciones internacionales, etc. En definitiva disponer de una red de expertos estables.

Puede ser el área de referencia al interior, en cuanto elaborará las prioridades y contenidos que han de aplicar las otras dos áreas y nutrirá a la Subdirección General competente en asistencia técnica de los informes e instrumentos jurídico-técnicos necesarios.



Esta área no debe ser un mero mecanismo de sustitución de lo que hasta ahora hace la Dirección General de la ITSS a través de la Subdirección General de Relaciones institucionales y Asistencia Técnica.

II. Primer estudio

El primer estudio que ha de realizarse es de índole ESTRATÉGICO y consiste en evaluar, desde el análisis de nuestras propias bases de datos, qué es lo que realmente hace la ITSS, en qué dimensión y hacia qué finalidad. En consecuencia, también ha de poner de manifiesto lo que no hace la ITSS, qué competencias está dejando de ejercer, para finalmente emitir un juicio sobre ambos aspectos.

Este conocimiento cualitativo y cuantitativo de la labor realizada y omitida por la ITSS, puede servir de soporte a la Dirección General para tomar un variado tipo de decisiones y a la Escuela para seleccionar los temas y contenido de los estudios.

III. Propuestas concretas

Con el ánimo de formular alguna propuesta concreta me centraré en el área de relaciones laborales, por las siguientes razones:

1º Se trata del área de menor peso cuantitativo para la ITSS, pero de una gran relevancia social, especialmente en época de crisis económica.

2º Es un área donde han crecido, al margen de la ITSS, las Administraciones autonómicas y los medios extrajudiciales de solución de conflictos, siendo sin embargo las relaciones laborales las que unen al Sistema de ITSS, pues las instituciones de Seguridad Social derivan de una previa calificación laboral (cesión ilegal, existencia de relación laboral, contrato indefinido y subvenciones, etc.) y la prevención de riesgos está condicionada por las relaciones laborales (tipo de contrato, jornada, sistema de remuneración, etc.).

Sobre esta base se propone el estudio de dos temas concretos:

- Reforma de la LISOS. Salvo los tipos infractores derivados de la LO 3/2007 en materia de igualdad o de la Ley 32/2006 de subcontratación en el sector de la construcción, no ha existido una revisión de los tipos infractores, actualidad de los mismos, adecuación de su contenido, cuantía y número de sanciones (una por trabajador afectado podría ser conveniente), etc. Sin embargo esto sí ha ocurrido en otras materias como la prevención de riesgos laborales o la Seguridad Social.

- Actuación de la ITSS en materia de “cláusulas de empleo”. La evolución histórica nos ha dejado al margen de la negociación colectiva, pero seguimos siendo un instrumento de aplicación de los convenios colectivos, en la medida en que son normas. Durante la última década se han incrementado en los convenios las llamadas cláusulas de empleo

(conversión de contratos, porcentaje de plantillas, etc.), algunas de ellas obligacionales y otras normativas (por ej. las expresamente remitidas por el ET). Sin embargo, en temas de empleo poco hace la ITSS y sería conveniente estudiar nuestro posible reforzamiento de la negociación colectiva por esta vía.

12ª Intervención:

Comienza señalando la extraordinaria importancia que tiene a su parecer el Área de Estudios y su correcta ubicación en el seno de la Escuela. Es más, afirma, que no puede estar en otro sitio.

El IT sigue estando desamparado en su día a día, sigue siendo el infatigable “llanero solitario”, que debe luchar contra sus carencias de conocimiento, sobre todo en materias tales como las de PRL.

El Área de Estudios debe contribuir a paliar esa situación, promoviendo análisis técnicos, nuevas formas de actuación del IT, ayudando a la labor de Inspectores y subinspectores con propuestas y sugerencias de aplicación de criterios que ayuden a corregir situaciones que se siguen produciendo sistemáticamente de la misma forma y que se remontan 25 años atrás. Resulta imprescindible, repite imprescindible, promover encuentros con otros colectivos, que resultan fundamentales en determinados momentos en la labor y actuación del IT, por ejemplo, con los Magistrados y Jueces, abordando cuestiones espinosas de mucho calado. No se refiere a ninguna en particular.

13ª Intervención:

Comienza disculpándose por no haber podido estar presente desde el principio y agradeciendo la invitación.

Centra su intervención en comentar cuales son a su parecer los aspectos en los que debería centrarse el Área de Estudios. En concreto habla de 3 cuestiones.

La primera, hace referencia a la información y análisis de la realidad laboral y qué se exige o qué se espera de la ITSS.

La segunda, se refiere a la necesidad de conocer la realidad en las que se desenvuelven las Políticas Públicas y analizar el impacto de esas políticas en materia laboral y social.

La tercera y última cuestión, plantea si el diseño de la función y la ejecución de la IT se acomoda a la realidad de las políticas públicas y si son estas las que fallan o son los gestores, en este caso, la propia ITSS, la que lo está haciendo mal.



Por último, comentaba que, los estudios deben cumplir asimismo con un papel orientativo respecto de hacia dónde tiene que ir la formación para mejorar la actividad inspectora, y, una segunda variable, que tenga por objeto, analizar qué detecta el sistema de la ITSS en la realidad social, dirigido a mejorar las políticas públicas en materia laboral.

Nota del moderador de la Mesa.-

Finalmente se comentan los temas que a juicio de los distintos asistentes podrían ser susceptibles de jornada, seminarios, etc, algunos de los cuales ya se han mencionado:

- Cesión ilegal y las empresas de servicios.
- Papel de la ITSS en prevención de riesgos laborales y su relación con las actas de infracción que cada vez más se extienden por infracciones en materia de gestión de la prevención y no por infracciones de condiciones materiales de trabajo o por incidencia en las propuestas de recargo de prestaciones.
- ¿Qué necesita la realidad laboral de la ITSS?: Valoración crítica de la situación.
- ¿Cual es nuestro papel en las relaciones laborales?
 - Mejorar el conocimiento de los inspectores y subinspectores de las prácticas y la organización empresariales y aspectos económicos, aplicable sobre todo a ERES.
- Derecho a la intimidad de los trabajadores y uso indebido de la informática e internet, etc.
- Engarce de procedimientos administrativos con los judiciales y papel de los inspectores en estos últimos (procedimientos de oficio)
 - El papel de la ITSS en la vigilancia y control del cumplimiento del Reglamento REACH y productos químicos.

➤ RESUMEN DE APORTACIONES

En la mesa correspondiente al área de Estudios de la Escuela ITSS, celebrada el día 21 del pasado mes de enero de 2010 con presencia y participación de los distintos invitados a dicha mesa, se extraen como principales aportaciones, entre otras, las siguientes:



- La totalidad de los asistentes felicitan a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por la creación de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, valorándola positivamente como herramienta formativa y mecanismo de debate e intercambio de opiniones.
- La primera opinión hace referencia a la importancia que tiene un sistema de formación y selección como el que se ha creado en el que, al igual que viene ocurriendo en otras Instituciones, se reduce el esfuerzo memorístico y solitario del opositor y se patrocina un periodo formativo en fase de Escuela y de aplicación del “método del caso”.

Por otra parte, la Escuela de la ITSS ha de servir necesariamente de mecanismo de investigación, debate y propuesta de sugerencias, lo que comportará una provechosa y valiosísima herramienta y un nuevo perfil de la Administración.

- Uno de los asistentes, comenta la conveniencia de que los futuros eventos, reuniones o jornadas, acoten los temas o asuntos concretos a debatir, debiéndose remitir los documentos de debate o reflexión con suficiente antelación para que los asistentes puedan estudiarlo con carácter previo a su participación.
- Otra opinión, hace referencia a la importancia que tiene el haber dado el paso de la creación de la Escuela de ITSS, lo que demuestra el buen funcionamiento de la Administración en este sentido. El Área de Estudios, ofrece gran interés a juicio del interviniente, siendo el cauce más adecuado para la correcta interpretación y aplicación del derecho y sus normas.

La Escuela, sin duda, debe propiciar el encuentro con otros colectivos (Magistrados, Jueces, Abogados, Sindicatos, Empresarios, etc), para el intercambio frecuente de ideas y opiniones, abordándose ciertos temas que son conflictivos como los relativos a Expedientes de Regulación de Empleo y en aquellos otros en los que el Inspector no puede desarrollar toda su capacidad y competencia, porque en algunas ocasiones, desconoce el funcionamiento y la organización de la empresa. Por ello, en la formación del IT debieran incluirse determinadas actividades y herramientas, que ayuden al funcionario a comprender situaciones de diversa índole o naturaleza por las que pudiera estar atravesando una empresa, todo ello, en aras de una actuación más justa objetiva y eficaz y sin perjuicio de las actuaciones o procedimiento ejecutivo que pudiera corresponder en su caso.

Igualmente, se plantea la búsqueda de procedimientos que tienda a eliminar la indefensión con el fin de dotar de las necesarias garantías jurídicas a la actuación inspectora.

- Un nuevo asistente plantea que, la Escuela y al amparo de ella, el Área de Estudios es el lugar idóneo para el encuentro y debate de ideas y opiniones con otras Instituciones y colectivos, por ejemplo, Jueces y Magistrados, teniendo especial interés, la posibilidad de colaboración con la Escuela para definir futuros encuentros en los que participen Jueces e Inspectores.

Considera de gran importancia, la participación del Área de Estudios de la Escuela para realizar jornadas o ponencias de útil aplicación, por ejemplo para examinar como engarzan y se



corresponden el proceso judicial y el procedimiento administrativo y viceversa, al tiempo que son objeto de análisis y debate temas tan interesantes actualmente como la cesión ilegal de los trabajadores o la subcontratación irregular y sus procedimientos de actuación judicial y administrativo, todo ello con la necesaria participación de Magistrados e Inspectores de Trabajo.

Plantea también, la importancia de debatir y establecer conclusiones sobre algunos documentos o determinados proyectos normativos o reglamentos comunitarios por el impacto que pudieran llegar a tener en España, por ejemplo, el Reglamento REACH y la aplicación normativa en materia de riesgos en la utilización de productos químicos o el papel que deba jugar la ITSS en prevención de riesgos laborales en relación con las actas de infracción que cada vez con mayor frecuencia se extienden por irregularidades en la gestión administrativa de la prevención y no por infracción de condiciones materiales de trabajo e incidencia en las propuestas de recargo en las prestaciones.

La Dirección de la Escuela debe decidir los temas que han de tratarse dentro del Área de Estudios, dentro de una línea coherente, más que adoptar propuestas heterogéneas sugeridas desde fuera.

- Otra opinión que se nos traslada se refiere a la Escuela de la ITSS como un vehículo propicio para acercar posturas y acuerdos entre los principales sujetos del ámbito laboral, esto es, Empresa, Sindicatos y Administración y todo ello, sin perjuicio de la transversalidad de las 3 Áreas, de la que se hablaba en la presentación.
- Una nueva aportación comienza su intervención, señalando la importancia de definir las funciones del Área de Estudios, determinando el sentido y la finalidad de la misma, siendo imprescindible efectuar una conexión entre dicho Área y las otras dos, como fin básico de la Escuela. En este sentido, continúa poniendo en cuestión la adecuada o no adecuada ubicación del Área de Estudios en el seno de la Escuela. No obstante, entiende el invitado que, en todo caso, debe ser un Área de apoyo a la formación y complemento de las otras dos patas de la Escuela.

La Escuela de ITSS no puede convertirse en un foro de diálogo social ni en un observatorio de las relaciones laborales, o incluso en un instituto de estudios en general, sobre carencias o lagunas de la legislación laboral.

Tampoco puede ejercer la función relativa a la posibilidad de efectuar propuestas de reforma de la legislación, competencia que, ni siquiera tiene la propia DG en la que la Escuela se inserta y que, desde luego, no parece competencia propia de un órgano de formación, unido ello, al riesgo que podría suponer realizar un debate con los interlocutores sociales.

Resulta fundamental clarificar la competencia y funciones verdaderas de la Escuela, dotándose de un ámbito propio de actuación indubitado, que le corresponda de manera exclusiva.



El Área de Estudios, no puede desconectarse del objetivo de formación, que es el que dota de identidad y de singularidad a la escuela, frente a otras Subdirecciones de la DGITSS y otras DDGG del MTIN o incluso de otros organismos ajenos al MTIN (CES, por ejemplo).

No es adecuado, a juicio del interviniente, el diseño de la Escuela de ITSS en 3 áreas, supuestamente independientes entre sí, solo debería haber dos áreas (inicial y permanente), siendo la de Estudios una especie de “servicio común” de las otras dos.

En cuanto a materias, que deberían ser objeto de debate, existen dos vías: por una parte, teniendo en cuenta el retroceso de la legislación laboral y de las normas reglamentarias, parece importante reivindicar el papel de la propia Constitución en el ámbito de las relaciones laborales, profundizando en la tutela de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y en especial (por haber sido tradicionalmente menos tratados) en los derechos individuales (dignidad, intimidad, igualdad, etc).

Por otra parte, profundizar –tanto para la formación inicial como para la permanente- en aquellos conocimientos en los que tradicionalmente los inspectores de trabajo han estado peor formados y/o menos interesados: cuestiones económicas y financieras, derecho procesal laboral, seguridad y salud, etc.

- Un nuevo asistente, nos traslada su opinión manifestando que, la ITSS, ha ido perdiendo una de sus tareas básicas como es la de asistencia técnica, mediación, arbitraje y asesoramiento, otorgándosele más protagonismo a su aspecto sancionador. La Escuela debe contribuir a equilibrar ambas perspectivas, abriéndose más a la colaboración con la sociedad civil.

Se deben tener muy presentes, las consecuencias que puede tener para las empresas la nueva organización territorial de las tareas Inspectoras, especialmente para aquellas con centros de trabajo en distintas CCAA.

Hay que realizar una llamada a la mayor sensibilidad sobre este fenómeno, procurándose evitar situaciones de inseguridad jurídica.

- Una nueva opinión, señala que, si la Escuela en todas sus competencias es importante, el Área de Estudios es fundamental, pues debe ser un “tanque” de conocimiento y análisis técnico, que determine y proporcione mayor seguridad jurídica en la función inspectora, sobre todo, ahora en la que nos encontramos, en opinión del interviniente, “ante un claro momento de retroceso del derecho del trabajo y de las prestaciones de servicios”.

Nos comenta, importancia de los criterios técnicos y critica su valor no vinculante, cosa que no favorece la consulta de la empresa que tiene voluntad de cumplimiento.

El invitado en uso de la palabra que se acredita como representante del Sindicato de Inspectores, manifiesta la necesidad de solicitar al Ministerio, un sistema, un modelo de IT, que de cumplimiento con seguridad jurídica a las funciones y competencias que desarrolla el Inspector, sea cual sea el lugar o el territorio donde se ejecute la labor inspectora.



- Otro asistente, comenta que en su opinión, la de Estudios, constituye el Área más importante de la Escuela en el momento de su creación, pues las otras dos, formación inicial y continua, están bien definidas.

El Área de Estudios, debe ser el área de referencia hacia el exterior mediante la elaboración de estudios y propuestas y con la colaboración de todo tipo de interlocutores, sin el corsé de que sus contenidos hayan de ajustarse a un programa de formación.

Los colaboradores externos, además de CCAA y Universidades, han de ser Colegios profesionales (ingenieros, arquitectos, abogados, graduados sociales), asociaciones científicas y profesionales, asociaciones internacionales, etc. En definitiva disponer de una red de expertos estables.

El Área de Estudios es una referencia hacia el interior, en cuanto elaborará las prioridades y contenidos que han de aplicar las otras dos áreas y nutrirá a la Subdirección General competente en asistencia técnica de los informes e instrumentos jurídico-técnicos necesarios.

El primer estudio que ha de realizarse es de índole estratégico y consiste en evaluar, desde el análisis de nuestras propias bases de datos, qué es lo que realmente hace la ITSS, en qué dimensión y hacia qué finalidad. En consecuencia, también ha de poner de manifiesto lo que no hace la ITSS, qué competencias está dejando de ejercer, para finalmente emitir un juicio sobre ambos aspectos.

El conocimiento cualitativo y cuantitativo de la labor realizada y omitida por la ITSS, puede servir de soporte a la Dirección General para tomar un variado tipo de decisiones y a la Escuela para seleccionar los temas y contenido de los estudios.

Entiende que algunos temas serían de interesante debate, por ejemplo los relativos a:

- Reforma de la LISOS.
- Actuación de la ITSS en materia de “cláusulas de empleo”.

- Otra interesante aportación entiende que, la pieza central de la Escuela, con ser muy importantes las otras dos Áreas es sin duda la de Estudios. No obstante, sería necesario concretar un contenido central de actuación, dotarla de medios para su adecuado desarrollo, debiendo evitarse la tendencia a un “think tank” pre-orientado.

El Área de Estudios, está perfectamente ubicada en el seno de la Escuela, es más, estamos ante la pieza fundamental de la Escuela, sin perjuicio de su transversalidad, debiendo actuar en el proceso formativo, no sólo sobre cuestiones técnicas, sino formando al futuro Inspector en otras materias complementarias de extraordinaria importancia y de las que carece de conocimiento tales como: derecho constitucional, sociología, economía, mercado de trabajo, relaciones laborales internacionales, peso de nuestro país en la UE, etc.

Así, el Área de Estudios debería aplicarse en la consecución de tres objetivos básicos:



1. Elaboración de un "cuerpo" propio de materiales y estudios.
2. Impartición y desarrollo de una "Formación General".

Entendiéndose por ella, el desarrollo y la aplicación de estudios y materias, que ayuden a la formación integral de los alumnos, sobre cuestiones que interesan a los funcionarios y también otras personas de fuera del Sistema de IT que completaría la formación técnica laboral y social del futuro de inspectores y subinspectores, reduciendo las carencias formativas y de conocimiento a las que antes se había referido.

3. Ejecución de una "Formación Aplicativa".

Esto es, más importante que definir la materia de determinados cursos, es definir el contenido general que deba tener el Área de Estudios. Si cabría ahora y en este sitio, el análisis de las denominadas "zonas grises" o el estudio sobre criterios orientativos que ayuden a descifrar temas de interés.

- Otras dos ideas expresadas en el ámbito de esta Mesa de Estudios, reflejan, por una parte, la conveniencia de delimitar el contenido formal del Área de Estudios y que sirva de vehículo para acercar la realidad de las empresas a la IT, más allá de su labor ejecutiva y por otra, la importancia de homogenizar los criterios de actuación de la IT.
- La Escuela debe ser un lugar de encuentro idóneo para acometer los análisis y debates tendentes a concretar las necesarias reformas que hagan desaparecer o al menos paliar, las carencias del sistema de ITSS, así como para la realización de análisis técnicos y elaboración de propuestas y criterios, que tiendan a corregir las situaciones irregulares en la labor inspectora.
- Un último comentario, ofrece la visión de la Escuela como foro ideal para la reflexión y análisis de la realidad social, comprobación de las políticas públicas y su impacto y efectos en el ámbito laboral y social, así como, un análisis sobre si el diseño y ejecución de las funciones y competencias de la ITSS se acomoda o no a la realidad de esas políticas públicas.

También debe ofrecer un papel orientativo de la formación para la mejora de la actividad inspectora, dirigido, igualmente, a la mejora de las políticas públicas en el ámbito laboral.

Nota a modo de resumen.-

Un análisis pormenorizado de las intervenciones realizadas por los distintos asistentes a esta Mesa de Estudios, arroja de manera resumida y con carácter general el siguiente resultado:

1. El Área de Estudios, sin constituir un Órgano Consultivo propiamente dicho, debe entenderse como un foro común y flexible de debate, análisis, opinión y sugerencias, permanentemente abierto a todos los operadores y colectivos sociales.



2. Debe conformarse asimismo, como un mecanismo de investigación científica, dotado de un cuerpo propio de materiales y medios internos y externos, que permita el estudio y la determinación de criterios orientativos, que ayuden a interpretar temas y cuestiones de interés socio-laboral, actuando como un observador de la realidad social y notario del cumplimiento de las políticas públicas y su adecuado diseño y ejecución por parte de la ITSS.
3. Debe ser una de las herramientas de acercamiento de la Administración Laboral en general y de la ITSS en particular, a la realidad social de empresas y trabajadores.
4. Es un Área, que facilita la transversalidad que se pretende por la Escuela y que ayuda y complementa, el trabajo de las otras dos Áreas en sus labores de selección y formación inicial y permanente.
5. Finalmente, como expresa su propia normativa reguladora, el Área que nos ocupa, ha de ser desde luego, el cauce natural e idóneo para gestionar las acciones específicas tendentes a la realización de seminarios, jornadas, encuentros, mesas de debate etc, así como el vehículo adecuado para promover el análisis, la investigación o el intercambio de opiniones y sugerencias que con la participación de otros colectivos y operadores sociales, puedan tener incidencia o impacto en la formación del Inspector o ser de especial interés en el ámbito socio laboral, proponiendo, en su caso, al Órgano competente, la adaptación normativa que pudiera derivarse.

➤ IDEAS A DESTACAR

- Mecanismo de investigación, debate, propuestas y sugerencias.
- Cauce de interpretación normativa y de análisis y debate de algunos temas que son conflictivos, tales como los relativos a reestructuración de empresas, Expedientes de Regulación de Empleo y otros en los que existe menor implicación del IT, porque en algunos casos es desconocedor del funcionamiento y de la organización de la empresa.
- Lugar idóneo para el encuentro y debate de ideas y opiniones con otras Instituciones y colectivos, por ejemplo, Jueces y Magistrados, teniendo especial interés, la posibilidad de colaboración con la Escuela para definir futuros encuentros en los que participen Jueces e Inspectores.

El Área de Estudios puede trabajar sobre propuestas concretas de temas y materias de interés, realizándose una Jornada al respecto, por ejemplo, "Proceso judicial y Procedimiento Administrativo", o cesión ilegal y subcontratación irregular, su procedimiento administrativo y su procedimiento judicial, con la participación de Magistrados de Trabajo e Inspectores.

Igualmente, puede abordar temas de interés normativo y social en materia de riesgos laborales, derivados de la exposición a productos químicos y relativos a la incidencia de las actas de

infracción en materia de gestión de la prevención sobre las propuestas de recargo de prestaciones.

La Dirección de la Escuela debe decidir los temas que han de tratarse dentro del Área de Estudios, dentro de una línea coherente, más que adoptar propuestas heterogéneas sugeridas desde fuera.

- Cauce fundamental en los procesos selectivos de formación de los futuros inspectores en una Administración moderna y actualizada en coherencia con la exigencia de los tiempos actuales, y vehículo propicio para acercar posturas y acuerdos entre los principales sujetos del ámbito laboral.
- Definir las funciones del Área de Estudios, determinando el sentido y la finalidad de la misma, siendo imprescindible efectuar una conexión entre dicho Área y las otras dos, como fin básico de la Escuela.

La Escuela de ITSS no puede convertirse en un foro de diálogo social ni en un observatorio de las relaciones laborales, o incluso en un instituto de estudios en general, sobre carencias o lagunas de la legislación laboral.

Tampoco puede ejercer la función relativa a la posibilidad de efectuar propuestas de reforma de la legislación, competencia que, ni siquiera tiene la propia DG en la que la Escuela se inserta y que, desde luego, no parece competencia propia de un órgano de formación.

Resulta fundamental clarificar la competencia y funciones verdaderas de la Escuela, dotándose de un ámbito propio de actuación indubitado, que le corresponda de manera exclusiva.

El Área de Estudios, no puede desconectarse de ese objetivo de formación, que es el que dota de identidad y de singularidad a la escuela, frente a otras Subdirecciones de la DGITSS y otras DDGG del MTIN o incluso de otros organismos ajenos al MTIN (CES, por ejemplo).

No es adecuado el diseño de la Escuela de ITSS en 3 áreas, supuestamente independientes entre sí, solo debería haber dos áreas (inicial y permanente), siendo la de Estudios una especie de “servicio común” de las otras dos.

En cuanto a materias, que deberían ser objeto de debate, existen dos vías: por una parte, teniendo en cuenta el retroceso de la legislación laboral y de las normas reglamentarias, parece importante reivindicar el papel de la propia Constitución en el ámbito de las relaciones laborales, profundizando en la tutela de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y en especial (por haber sido tradicionalmente menos tratados) en los derechos individuales (dignidad, intimidad, igualdad, etc).

Por otra parte, profundizar –tanto para la formación inicial como para la permanente- en aquellos conocimientos en los que tradicionalmente los inspectores de trabajo han estado peor formados

y/o menos interesados: cuestiones económicas y financieras, derecho procesal laboral, seguridad y salud, etc...

- La ITSS, ha ido perdiendo una de sus tareas básicas como es la de asistencia técnica, mediación, arbitraje y asesoramiento, otorgándosele más protagonismo a su aspecto sancionador. La Escuela debe contribuir a equilibrar ambas perspectivas, abriéndose más a la colaboración con la sociedad civil.

Se deben tener muy presentes, las consecuencias que puede tener para las empresas la nueva organización territorial de las tareas Inspectoras, especialmente para aquellas con centros de trabajo en distintas CCAA.

Hay que realizar una llamada a la mayor sensibilidad sobre este fenómeno, procurándose evitar situaciones de inseguridad jurídica.

- Tanque de conocimiento y análisis técnico, que proporcione mayor seguridad jurídica de la función inspectora.

Algunas cuestiones de debate son claras, por ejemplo: la situación del trabajo autónomo y económicamente dependiente, la controversia de ciertos contratos mercantiles, etc.

Es de suma importancia la determinación de criterios técnicos, debiendo criticarse, su valor no vinculante, cosa que no favorece las consultas de las empresas que tienen voluntad de cumplimiento.

- Órgano científico de estudio y publicación a partir de la elaboración de un cuerpo propio de materiales con utilización de herramientas internas y externas que se materialicen en determinadas conclusiones.

Lugar de desarrollo y aplicación de estudios y materias, que ayuden a la formación integral de los alumnos, sobre cuestiones que interesan a los funcionarios y también otras personas de fuera del Sistema de IT, que completaría la formación técnica laboral y social del futuro de inspectores y subinspectores, reduciendo las carencias formativas y de conocimiento (Formación General).

Más importante que definir la materia de determinados cursos, es definir el contenido general que deba tener el Área de Estudios.

Lugar para el análisis de zonas grises de la normativa, trabajando sobre criterios orientativos que ayuden a descifrar temas de interés, como por ejemplo, el papel de la IT en la actualidad, así como con carácter general, todo lo que se entienda necesario para preparar adecuadamente a los inspectores y subinspectores para una actuación integral de la labor inspectora (Formación Aplicativa).

- Vehículo de acercamiento del inspector a la realidad de las empresas.



- Se trata del área más importante de la Escuela en el momento de su creación, pues las otras dos, formación inicial y continua, están bien definidas.

El Área de Estudios, debe ser el área de referencia hacia el exterior mediante la elaboración de estudios y propuestas y con la colaboración de todo tipo de interlocutores, sin el corsé de que sus contenidos hayan de ajustarse a un programa de formación.

Los colaboradores externos, además de CCAA y Universidades, han de ser Colegios profesionales (ingenieros, arquitectos, abogados, graduados sociales), asociaciones científicas y profesionales, asociaciones internacionales, etc. En definitiva disponer de una red de expertos estables.

El Área de Estudios es una referencia hacia el interior, en cuanto elaborará las prioridades y contenidos que han de aplicar las otras dos áreas y nutrirá a la Subdirección General competente en asistencia técnica de los informes e instrumentos jurídico-técnicos necesarios.

El primer estudio que ha de realizarse es de índole estratégico y consiste en evaluar, desde el análisis de nuestras propias bases de datos, qué es lo que realmente hace la ITSS, en qué dimensión y hacia qué finalidad. En consecuencia, también ha de poner de manifiesto lo que no hace la ITSS, qué competencias está dejando de ejercer, para finalmente emitir un juicio sobre ambos aspectos.

El conocimiento cualitativo y cuantitativo de la labor realizada y omitida por la ITSS, puede servir de soporte a la Dirección General para tomar un variado tipo de decisiones y a la Escuela para seleccionar los temas y contenido de los estudios.

Temas de debate a considerar:

- Reforma de la LISOS.

Salvo los tipos infractores derivados de la LO 3/2007 en materia de igualdad o de la Ley 32/2006 de subcontratación en el sector de la construcción, no ha existido una revisión de los tipos infractores, actualidad de los mismos, adecuación de su contenido, cuantía y número de sanciones (una por trabajador afectado podría ser conveniente), etc. Sin embargo esto sí ha ocurrido en otras materias como la prevención de riesgos laborales o la Seguridad Social.

- Actuación de la ITSS en materia de “cláusulas de empleo”.

La evolución histórica nos ha dejado al margen de la negociación colectiva, pero seguimos siendo un instrumento de aplicación de los convenios colectivos, en la medida en que son normas. Durante la última década se han incrementado en los convenios las llamadas cláusulas de empleo (conversión de contratos, porcentaje de plantillas, etc.), algunas de ellas obligacionales y otras normativas (por ej. las expresamente remitidas por el ET). Sin embargo, en temas de empleo poco hace la ITSS y sería conveniente estudiar nuestro posible reforzamiento de la negociación colectiva por esta vía.

- Lugar de encuentro para el debate y de extraordinario interés científico en la lucha contra las carencias del sistema de ITSS y para la promoción de análisis técnicos y elaboración de propuestas y criterios que tiendan a corregir o paliar situaciones irregulares en la labor inspectora.
- Lugar para la reflexión y análisis de la realidad social, comprobación de las políticas públicas y su impacto y efectos en el ámbito laboral y social, así como diseño y ejecución adecuada de la ITSS acomodada a la realidad de esas políticas públicas.
- Papel orientativo de la formación para la mejora de la actividad inspectora y dirigido, igualmente, a la mejora de las políticas públicas en el ámbito laboral.

Estas ideas se resumen en tres:

- El Área de Estudios es un foro común y flexible, abierto a todos los operadores y colectivos sociales y el cauce natural para gestionar acciones específicas dirigidas al encuentro, la reflexión, la opinión, el análisis y el debate de cuantas cuestiones o problemáticas pudieran tener incidencia en el ámbito socio-laboral en general.
- El Área de Estudios acota para sí un espacio propio, conformándose como un instrumento permanente de investigación científica y observatorio de la realidad social, que, dotado de las herramientas y elementos adecuados, efectúa el análisis de cuestiones y la determinación de criterios orientativos de carácter socio-laboral, que puedan tener incidencia o impacto en la función inspectora y que, derivado de ello, aconseje efectuar las oportunas sugerencias de adaptación normativa a los órganos competentes.
- El Área de Estudios es una referencia interna de la propia Escuela en cuanto puede participar en la elaboración de las prioridades y contenidos que han de aplicar las otras dos áreas y nutrirá a la Subdirección General competente en la asistencia técnica de los informes e instrumentos jurídico-técnicos necesarios.

CONCLUSION: Las ideas aportadas durante la Jornada por los participantes en la Jornada están dentro de la Misión y Funciones que para la Escuela expresa el Real Decreto fundacional de la misma. Es tarea posterior desarrollar las más relevantes, con el apoyo de los participantes y proponentes y otros operadores sociales de dentro y fuera del Sistema de la Inspección.



Epílogo

La celebración de la Jornada de Presentación de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se enmarca entre la culminación de un proceso y el comienzo de otro.

Fueron muchas las personas y las instituciones a las que nos fue imposible invitar al acto de inauguración formal de la Escuela; por imposibilidad física derivada del aforo.

El acto de inauguración estaba pensado para hacer oficial lo que a nivel interno tenía existencia real. Era la culminación de un viejo proyecto de todo el colectivo, cuya plasmación material ocupó más de dos años. El principal objetivo de la Jornada ofrecía la posibilidad de presentar el proyecto y no sólo el edificio, a personas y colectivos, tanto internos como externos, cuya opinión se consideraba relevante para el futuro de la Escuela.

La inauguración era el final de un pasado. La jornada el comienzo del futuro.

La Escuela de la Inspección responde a necesidades y exigencias del Sistema de la Inspección, y está a su servicio y al del conjunto de la sociedad, pero no debe ser un instrumento para satisfacer determinadas expectativas corporativas.

La Escuela, ha de cumplir, en mi opinión, las misiones siguientes:

- ❑ Ha de ser coherente con el modelo y sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española; esto es, ha de favorecer una formación global, y al mismo tiempo ha de fomentar la especialización mediante itinerarios formativos que faciliten una respuesta adecuada a las diferentes exigencias funcionales.
- ❑ Ha de ser capaz de reclutar inspectores y subinspectores en número y con la cualificación profesional pertinentes, aún teniendo en cuenta que no existe un currículo universitario adaptado al perfil exigido.
- ❑ La Escuela ha de servir a todas las necesidades de la organización, de forma que no sólo se favorezca la excelencia en el nivel de conocimiento, sino que se cultiven aquellas otras habilidades –capacidad de liderazgo, motivación interlocución y mediación– que son distintivas de la Inspección y particularmente apreciadas por los agentes sociales.
- ❑ Los contenidos formativos de la Escuela han de responder a las necesidades y exigencias de los miembros del Sistema, y, en este sentido, la formación ha de estar vinculada a la promoción profesional, tanto vertical como horizontal.
- ❑ Además de esforzarse por ofrecer los contenidos y planteamientos doctrinales y jurisprudenciales de mayor actualidad, han de presentarse a través de formas de presentación e impartición acordes con el estado actual de la información y comunicaciones, combinando las clases presenciales con modalidades de formación “on line”.

La Escuela no puede encerrarse en sí misma, ha de abrirse a la sociedad, y, de forma especial, a otros colectivos profesionalmente próximos. La colaboración con la OIT, ya iniciada, y las posibilidades que ofrece la Red Iberoamericana de Inspecciones de Trabajo, de la que España es miembro fundador y uno de sus impulsores, abre nuevos horizontes, sin olvidar la colaboración regional con Europa y el África francófona. La misión de fomentar la realización de estudios, debates y propuestas subraya la misión que los convenios de la OIT atribuyen a la Inspección, que no es otra que la de poner de manifiesto las deficiencias o descubiertos normativos detectados con ocasión de la actuación inspectora.

Raimundo Aragón Bombín.
Director General de la ITSS

Madrid, 8 de marzo de 2010