

LA INSPECCIÓN COMO INSTITUCIÓN GARANTE DEL TRABAJO DECENTE EN PRO DE LA PRODUCTIVIDAD

*Dr. Eric Briones Briones **

SUMARIO:1. Introducción. 2. Antecedentes históricos. 3. Declaración de Principios y Derechos Fundamentales OIT y su relación con las dimensiones del concepto del Trabajo Decente. 4. La inspección como componente necesario para que se cumpla con el trabajo decente. 5. Ética y Capacitación. 5.1. Sobre la ética 5.2. La Capacitación. 6. Coordinación estatal. 7. Algunas buenas prácticas. 8. Conclusiones y recomendaciones. 9. Bibliografía.

1. *Introducción*

Al pretenderse relacionar el trabajo decente (*decent work*) con la productividad de los bienes que producen la riqueza de una nación, es necesario recordar las palabras de la Madre Teresa de Calcuta: **“Los artesanos y los dirigentes no pueden tener en cuenta exclusivamente el objetivo económico de la empresa (...) la dignidad humana de los trabajadores que laboran en la empresa, es también su deber preciso”**; es por ello, que es necesario entender la productividad como un medio para crear bienes y servicios,

dentro del actual mundo globalizado, que rompe barreras de todo tipo y se posiciona integralmente, con el fin de la obtención de un rendimiento efectivo y concentrado, pero que el mismo debe venir aparejado con una visión humana.

Así es importante, introducir dentro del campo productivo, el concepto del **“decent work”**, y para ello su tratamiento de su fuente internacional, referida a los Principios y Derechos fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), como basamento de la tutela del trabajo en libertad y sus componentes más relevantes, reducidos a la dignidad humana.

Asimismo, no es dable dentro de la temática, obviar al ente estatal, llamado Inspección de Trabajo, como organización vigilante y garante no solo del piso de las condiciones en el trabajo, sino también del desarrollo de la productividad, pero dentro de un componente de trabajo decente, es decir, acorde con la dignidad humana, en pro del respeto y progreso personal del trabajador, como ultima ratio, de la existencia de la polis¹.

* *Abogado y Notario Público. Cuenta con una Maestría y un Doctorado con énfasis en Derecho Laboral. Actualmente es Jefe del Departamento Legal de la Inspección de Trabajo Costarricense. Profesor e Investigador Universitario, de Licenciatura y Maestría. Autor de decenas de artículos en materia laboral, tanto a nivel nacional como internacional. Hasta ahora ha publicado 11 libros, dos de ellos publicados en España y Argentina.*

¹ *En alusión, a la antigua Grecia, como comunidad política que se administraba por sí misma, constituida generalmente por una agrupación urbana y el territorio circundante.*

Relacionando así todos estos componentes, en beneficio de una convivencia de relaciones laborales globalizadas, que conlleven el desarrollo humano conforme a la productividad².

2. Antecedentes históricos

Resulta importante recordar el aparte histórico del Derecho Laboral³ como rama sistematizada e independiente del ordenamiento jurídico en general, el cual da fe que dicho nacimiento fue como consecuencia de un escenario nada halagüeño en el que se encontraba la humanidad, para ir decantándose poco a poco, por situaciones más honrosas para las personas trabajadoras, con base en la creación de instituciones tales como la Organización Internacional del Trabajo y las Inspecciones de Trabajo, en los distintos países del mundo .

Bajo este vistazo histórico es relevante mencionar la Revolución Francesa de 1789, la cual auxilia los derechos del hombre; considerando que debía prevalecer el “*Laissez Faire*”, “*Laissez Passare*”. Tratándose de igualar al que contrataba el trabajo con el que lo desempeñaba, sobre la base de que todas las personas eran iguales ante la ley, sin establecer ningún régimen especial que regulara las relaciones obrero patronales, dejándolas sujetas a la vía civil (sistema de locatio conductio).

Donde todos los hombres son iguales, libres y con las mismas posibilidades de negociar, por lo que mediante la Ley Chapalier en 1791, se elimina -bajo pena de sanción- la constitución de asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros o cualquier otra entidad que pretendiera organizar a algún conglomerado, bajo la concepción de la reivindicación individual sujeta a los términos económicos de la oferta y demanda.⁴ Este último acontecimiento provocó injusticias que vinieron aparejados de movimientos -dignos de recordar- como el llevado a cabo por un grupo de féminas que reclamaban derechos laborales, en 1857 y el producido mediante la consigna “**A partir de hoy nadie debe trabajar más de ocho horas al día**”, 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso, 8 horas de recreación. Esto tuvo saldos trágicos para sus dirigentes, quienes fueron encarcelados y sentenciados a la horca. A ellos se les conoce como “**Los Mártires de Chicago**”.⁵

Por su parte la OIT, como organismo supra nacional que tutela los derechos laborales y trata de unificar sus políticas a nivel internacional, con el ánimo de mantener la paz mundial, se puede afirmar que como antecedente, inició en el siglo diecinueve y específicamente se afianzo de manera permanente con la creación de la Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores, fundada en Basilea, Suiza, en 1901; la cual emitió entre 1905 y 1906, dos instrumentos internacionales que trataban la prohibición del uso del fósforo blanco

2 El presente tiene como fuente fundamental, algunas de las ideas recogidas -por parte del autor- en el seminario: “La Inspección de Trabajo como herramienta de difusión del trabajo decente en América Latina”, llevado a cabo en Madrid-España, los días 5 al 9 de octubre del año 2015.

3 En este aparte, se tomará en cuenta para su desarrollo, la tesis doctoral del autor, denominada: “Hacia un cambio de paradigma del sistema sancionatorio costarricense por infracción laboral”; capítulo primero sobre el desarrollo de las relaciones laborales en el tratamiento de la tutela. UNED, Pp. 534

4 Briones, Eric. Revista *Ivstitia* No. 271-272, 2009: p.24

(elemento químico incendiario) y del trabajo nocturno de las mujeres en la industria, los cuales fueron adoptados por la mayor parte de los países signatarios.⁶ Así las necesidades que impulsaron la creación de la OIT, fueron provocadas por consideraciones atinentes a la seguridad y bienestar de la humanidad, pudiendo ser sintetizadas de conformidad con el preámbulo de la misma constitución de la OIT, en paz universal, la cual solo es dable al fundarse en una justicia social. De allí la urgencia de mejorar las condiciones laborales, para encontrar una paz duradera y armoniosa, velando porque ninguna nación del mundo en el futuro dificultare dicho cometido⁷.

Se estaba desarrollando -entonces- un verdadero reconocimiento internacional a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había, también, una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por los mercados internacionales.

La OIT pasa por ende a constituirse en el organismo especializado de las Naciones Unidas, con el objetivo de promover la justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Siendo su constitución elaborada entre enero y abril de 1919, por una comisión de trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que

se reunió por primera vez en París y luego en Versalles, la cual tenía como antecedente ideas tratadas en la IALL, de Basilea. Esto dio como resultado la conformación de una organización tripartita, única en su género, con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores dentro de sus órganos ejecutivos. En los años 1919 y 1921, la OIT sancionó dieciséis convenios internacionales del trabajo y dieciocho recomendaciones y, en 1926, se introdujo un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debía presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales.

Para examinar esas memorias, se creó también la Comisión de Expertos, integrada por juristas independientes, que cada año presentan su informe a la Conferencia. En 1944, en pleno apogeo de la Segunda Guerra Mundial, la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia aprobó la Declaración de Filadelfia, que se integró como anexo a la Constitución, fijando los principios, fines y objetivos de la OIT, ampliándose así su campo de acción, sobre la base de la relación existente entre los problemas laborales, sociales, económicos y financieros.⁸

Entre 1948 y 1970, durante la administración del estadounidense David Morse -por el proceso de descolonización- se duplicó el número de Estados que pasaron a ser miembros, quedando en minoría los países industrializados. La OIT amplió sus actividades quintuplicando el presupuesto y cuadruplicando el número de sus empleados. En 1960, se creó

5 *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 1988: p. 16.*

6 *Von Potobsky y Bartolomei. La Organización Internacional del Trabajo. 2002: p.5*

7 *Recuperado el 4 de agosto del 2015 de <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/iloconst.htm>.*

8 *Von Potobsky, op.cit, p.7.*

el Instituto Internacional de Estudios Laborales y, en 1965, el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. En 1969, al cumplirse cincuenta años de su creación, le fue otorgado el Premio Nobel de la Paz.⁹

Finalizada la Guerra Fría y frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la OIT ha señalado la necesidad de dar el trabajo, garantizados por ocho convenios fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, abolición trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), destacando los conceptos de empleo decente y democratización de la productividad globalizada.

En cuanto a la inspección, hoy como función estatal de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en los centros de trabajo, puede afirmarse como referencia, que surgió facultativamente en Inglaterra,¹⁰ para evitar el desarrollo de enfermedades contagiosas y para preservar la moralidad de los aprendices en los locales, implantándose obligatoriamente en 1833, según lo expone el profesor español, Alberto Arufe:

“El precedente más remoto lo registran las leyes de fábricas inglesas

-la primera de las cuales, en 1833, se refería ya a las funciones de los que llamaba “inspectores de fábricas (inspectors of factories)”-y dichas leyes inglesas subsiguieron, por su orden cronológico, la Ordenanza Industrial alemana de 1869 -encomendando la función inspectora a “funcionarios especiales”-, la aparición en 1891 de los primeros “inspectores industriales” en Portugal, y la de los primeros “inspectores del trabajo” en Francia sólo un año después, en 1892”.¹¹

Por su parte, en Prusia, se extiende forzosamente a las actividades laborales, mediante Ley de 1869 promulgada por Bismark. En Francia, mediante Ley de 19 de mayo de 1874 se configura el primer intento de crear un cuerpo de funcionarios encargados de aplicar las leyes sociales. El cuerpo estaba conformado por quince inspectores nombrados y retribuidos por el Gobierno y otros por los Consejos Generales; pero, muchos de estos incumplieron con la remuneración, por lo que la propuesta no fructificó. En Alemania, aparece dentro del Código Industrial de 1889, con carácter facultativo y con funciones limitadas a la tutela de la higiene y seguridad en el trabajo. No es sino, hasta 1892 cuando realmente se crea como una estructura administrativa estatal, con miembros reclutados por concurso y dotados de un estatuto.¹²

9 Lee E, Swepston, Rodgers G, L y Van Daele J. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Impreso Suiza. P. 2.

10 *En un primer escenario se emitió la ley para preservar la moralidad de los aprendices, la cual iba dirigida a niños trabajadores, creándose comités de manera voluntaria conformados por personas notables de cada localidad (OIT. Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace: s/f, pp.9).*

11 *Op.cit. p. 129-130.*

12 *Briones, Eric. Revista Real Card, 3° ed, 2010: p. 13.*

A nivel americano -se puede señalar -en los Estados Unidos de Norteamérica, es a partir de 1890 y específicamente en New York, en donde empieza a funcionar el servicio de inspección de trabajo y como dato curioso, algunas mujeres formaban parte de él,¹³ con potestades dirigidas a la investigación y prevención de los riesgos profesionales. En Chile se crea la Dirección General del Trabajo, en el año 1924, a la cual se le asignaron funciones de fiscalización en el cumplimiento a las leyes del trabajo y lo concerniente a los tribunales encargados de su aplicación y en México no es hasta 1931, cuando regula mediante Ley Federal, las atribuciones de un cuerpo inspectivo.

Como puede apreciarse los cuerpos inspectivos de Europa y América fueron suscitándose a finales del siglo diecinueve y las primeras cuatro décadas del siglo veinte; no obstante, su pleno nacimiento con sustento normativo internacional, lo consiguen por medio del Tratado de Paz de Versalles que proclamó en su aparte XIII, como principio la importancia particular y urgente de que cada Estado organizara un servicio de inspección, que comprendiera a las mujeres, con el objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores (artículo 427, inc. 9). En el mismo sentido, en 1923, como parte de su quinta reunión, adoptó la necesidad de que cada Estado miembro, contara con un servicio de inspección, con

la misión esencial de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Esto, definitivamente, revistió un indudable interés histórico por cuanto, basándose en la experiencia adquirida por los países que ya la habían constituido, trazó los lineamientos generales que inspirarían la conformación de la inspección de trabajo en numerosos países y, en especial, en Costa Rica.

A partir de este recuento, se ha identificado al trabajador como la parte más débil y por tal razón se han creado mecanismos tanto en el ámbito internacional como nacional de cada país (v.gr. Tratado de Versalles, aparte X111, Constitución OIT 1919 y su adopción en 1944 de sus fines y objetivos en Filadelfia, la Declaración de Principios y Derechos fundamentales de la OIT, Código de Trabajo, Ley Orgánica del ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Directriz N. 017-2013 MTSS, atinente a los procedimientos inspectivos y su reforma mediante directriz No. 014-2014), que le vienen a brindar protección, durante su ocupación (tanto para emplearse, como durante la relación laboral o la creación propia de su empleo), en pro de tener un trabajo decente¹⁴; dentro de una tendencia actual basada en una crisis del derecho laboral, en donde se le pretende en muchos casos de sumergirsele,

13 *Pudiendo ser una conquista como consecuencia de la muerte de las ciento sesenta mujeres dentro de la fábrica cotton, en dicho Estado.*

14 *Entendido el "decent work" o trabajo decente, como la esperanza que tiene todo trabajador de conseguir dentro de su vida laboral, las máximas condiciones - en cuanto a contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo, que conlleve un ingreso digno y no sólo para él, sino para su núcleo familiar, de acuerdo con lo que sostiene la doctrina social de la Iglesia Católica en sus diversas encíclicas papales, de contar con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de superación personal e integración social, libertad para expresar sus ideas, de contar con igualdad de oportunidades tanto dentro de su trabajo como con ocasión de proveerse de uno.*

mediante disfraces, con la utilización de la figura de la locación de los servicios, en vez de la laboralización; creación de empleos en cantidad por encima de lo cualitativo; relaciones en donde media la flexiseguridad impuesta unilateralmente y; creación de trabajos informales e insostenibles, a raíz de la globalización y transformaciones tecnológicas sin control efectivo estatal.

3. Declaración de Principios y Derechos Fundamentales OIT y su relación con las dimensiones del concepto del Trabajo Decente

Ahora bien, la culminación de autocrítica de la OIT de 1998, conllevó a dictar cuatro pilares fundamentales (erradicación efectiva del trabajo infantil, no discriminación, no trabajo forzoso y libertad de asociación, sindical y de negociación), los cuales al relacionarlos con las dimensiones del trabajo decente, conllevan a una libertad de asociación sindical mediante la creación de representaciones de empleadores y trabajadores, que posibiliten el dialogo social, dentro del ámbito democrático empresarial y nacional de cada país, junto con los fueros especiales que le confieran las legislaciones (Voto Constitucional No. 5000-93 y promulgación de la ley No. 7360). Asimismo con el presupuesto de la erradicación efectiva del trabajo infantil, se busca que los menores tengan la posibilidad de obtener el respeto de sus derechos universales, bajo el concepto del interés superior del menor; con mayores y mejores oportunidades de empleo, por lo que para ello el sistema productivo del país, debe conllevar políticas sociales de creación y reinserción de oportunidades dentro del mismo sistema educativo. Pues

un menor pobre que trabaja y no estudia no saldrá de su pobreza, a lo sumo lo que está haciendo es engrosar los índices por encima del 50% del trabajo informal que existe a nivel del Continente Americano. El trabajo forzoso como componente fundamental de erradicación, además de violar los Derechos Humanos, conlleva una desprotección social para el trabajador y afecta el sistema de seguridad social de un país.

Asimismo la discriminación no debe entenderse dentro del trabajo decente -según lo ha entendido la OIT- solo con ocasión de la relación laboral (empleabilidad), sino dentro del concepto de trabajo u ocupación, por ser más amplio, en donde no se discrimine el acceso al mismo, por razón de edad, etnia, género o religión (normativa nacional Leyes Nos. 2694 y 8107) o como lo dicta más ampliamente el Convenio no. 111 "**prohibición de toda clase de discriminación laboral**" (reiterado por voto constitucional No. 1874 del año 2010, acerca de la negativa a concederle ocupación a un portador de VIH-SIDA, dentro de una institución estatal), pues ello conlleva a prácticas desleales que atentan contra la dignidad de la persona y bien provocan más bien la contracción de la economía de un país, al darse un ambiente intolerable en contra de los principios reconocidos a nivel internacional.

Por su parte, la OIT, no considera como libertad de trabajo sólo el no trabajar forzosamente, sino que en un concepto más amplio, lo lleva hasta el extremo del trabajo decente (justicia social, igualdad, dignidad, respeto de los pisos mínimos, etc.), por lo que incluye además los componentes mencionados anteriormente sobre no discriminación y erradicación de las labores infantiles; y lo más importante el desarrollo del

trabajo dentro de un marco de diálogo social por medio de las organizaciones sociales constituida por empleados y empleadores, con su componente de protección en caso de ataque a la libertad de asociación dentro de sus dos modalidades positiva y negativa; es decir, posibilidad de elección libre y esta a su vez libre de amenazas. Entendido el trabajo en libertad como aquel con relación al uso de la coerción de trabajadores vulnerables que se encuentran atrapados contra su voluntad (tráfico de personas, esclavitud, servidumbre por deudas, trabajos domésticos, trabajos militares, obras públicas y carcelarias con fines de lucro). Todos así resultan ser un complemento de lo que se debe entender por libertad del trabajo.

A nivel nacional, el artículo 56 de la Carta Magna, dispone una doble declaración -según lo ha manifestado la Sala Constitucional, en voto 5424-2002- una, la de que el trabajo es un derecho del individuo y otra, la de que el Estado garantiza el derecho bajo libre elección, que en su conjunto ambas constituyen la denominada “**Libertad de Trabajo**”. Aquí es importante el concepto de colocación libre, en donde el estado costarricense entonces tiene el deber de facilitarle al habitante la posibilidad de escoger libremente entre un sinnúmero de trabajos lícitos, libres de discriminación (por razón de edad, etnia, genero o religión) entendida de conformidad con el Convenio No.111, párrafo 1b, o como de cualquier “**otra condición social**” que atente contra la libertad. A su vez el Estado se debe comprometer a no imponerle a sus

habitantes una determinada actividad que afecte su autodeterminación; sin embargo, aparejado a ello, es necesario que además de proveer trabajo y con el fin de hacer dable este presupuesto constitucional, todo país brinde una igualdad de posibilidades para acceder a la educación, con el fin de poder tener un acceso en el futuro en verdaderas condiciones de igualdad y libre escogencia, a los cargos que se generen. Esto es el reflejo como la dignidad humana¹⁵ es consustancial a un trabajo en libertad.

4. La inspección como componente necesario para que se cumpla con el trabajo decente

Es necesario añadir que para que se cumpla efectivamente tales derechos fundamentales dentro del ámbito del trabajo decente, además de las políticas sociales estatales, no se debe dejar de lado el componente de verificación (no solo entendido de manera represiva, sino también de prevención y enseñanza). Tal cometido en la práctica de cada país es realizado por entes administrativos y judiciales. Es precisamente aquí que se debe relacionar con la Inspección de Trabajo (Convenios Internacionales 81 y 129 y Recomendaciones 81 y 133), de allí que el jurista Fernando Suárez González, afirme: “**la historia de la Inspección es paralela a la historia de la legislación laboral**”.¹⁶ En 1923, mediante recomendación No. 20, la Conferencia General de la Organización

15 Al tratar el tema del trabajo en libertad, no se puede dejar de lado el concepto de “Dignidad Humana”, entendida como el valor supremo por el simple hecho de ser consustancial a la persona; considerándose éste el fundamento para reconocer derechos. Si se parte de este concepto por ende debe venir el reconocimiento del mismo, en toda actividad de la persona, incluida la laboral, pues el trabajo forzoso niega, limita y menosprecia precisamente a la dignidad.

16 Recuperado el 29 de setiembre de 2015, de <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/45.pdf>.

Internacional del Trabajo (OIT) reunida en Ginebra, en su quinta reunión adoptó la necesidad de que cada Estado miembro contara con un servicio de inspección, con la misión esencial de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

De allí que resulte importante al hacer mención del trabajo decente de este complemento práctico, que protege los derechos dentro de una justicia pronta y cumplida. Señala la encíclica papal *Caritas in Veritate*, del Sumo Pontífice, Benedicto XVI,¹⁷ que a los sistemas de protección y previsión, les va a costar lograr sus objetivos de verdadera justicia social dentro de un cuadro de fuerzas profundamente transformado, por cuanto los mercados al globalizarse, sobre todo en países poderosos, les lleva a la búsqueda de emplazar la producción a bajo coste con el fin de reducir los precios de muchos bienes, aumentar el poder de adquisición y acelerar por tanto los índices de crecimiento, centrando estos esfuerzos en flexibilizar la normativa fiscal y laboral; sin embargo y, a pesar de ello, no se debe desmayar y por el contrario es necesario contar con medidas de protección sociales que equilibren dicha realidad. Siendo ante esta premonición, necesario el proponer dentro del esquema de estado protector, nuevos paradigmas que faciliten, agilicen y hagan efectivas, las competencias de los organismos de protección tanto a nivel administrativo como judicial.

5. *Ética y Capacitación*

5.1. *Sobre la ética.*

Dentro de una sinergia entre los tópicos en tratamiento, se hace necesario de un ingrediente ético subjetivo; ya que en toda actividad humana deben incorporarse valores, virtudes y en general, una voluntad hacia el bien, máxime cuando se trata de la aplicación de potestades ungidas por el Estado (como lo es el inspeccionar) en razón del cargo y que tienen que ver con intervenir la esfera privada de los individuos que conforman la sociedad.

Precisamente, el nacimiento de los valores se debe al resultado del comportamiento humano. Un valor es precisamente la ética dentro de la profesión o trabajo electo, entendido como la disciplina que enseña cuál debe ser el comportamiento correcto, que debe estar adecuado a las exigencias de una sociedad en determinado espacio y tiempo; es decir, un saber o arte normativo de actuación en función del espíritu de conservación. Los actos humanos constituyen el presu-puesto básico sobre el cual se construye la ciencia ética.¹⁸

Indica Antonio Marlasca, que a la ética, realmente solo le interesan los actos humanos, es decir, los actos libres, morales, voluntarios e imputables. No considera los actos naturales o fisiológicos (como la digestión), los físicamente forzados o coaccionados, los no imputables (enfermo mental o un niño). Todos estos actos no

¹⁷ Recuperado el 9 de setiembre de 2015, de http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_sp.html.

¹⁸ Briones, Eric. *Tesis Doctoral*, 2013: p. 214.

son morales ni inmorales, no pueden ser revestidos de un valor, están al margen de la moralidad. El acto moral supone, el acto humano o voluntario que implica proceder desde la interioridad y con conocimiento del fin al que se ordena la acción que se realiza.¹⁹

En toda administración, existen y específicamente a la hora de su ejercicio, ciertos factores que propician los antivalores y por lo tanto su decaimiento en los llamados actos de corrupción, entre los que se pueden mencionar:²⁰ **a)** Deficiencia de controles: crea las condiciones óptimas para el desarrollo de la corrupción, casos ejemplares, serían la falta de regulaciones legales sancionatorias, la falta de pesos y contrapesos dentro del engranaje político del país a nivel de sus distintos poderes, así como la carencia de auditorías oportunas. La OIT, sobre la administración del trabajo público, ha manifestado lo siguiente:

“La mayoría de los gobiernos son conscientes del problema y han tomado medidas para evitar estas dificultades y mejorar el comportamiento profesional de los Inspectores. En América Latina, Europa y África Occidental, varios países han creado un órgano interno de control o auditoría para supervisar la conducta ética de los funcionarios

públicos” (Informe V. 2011: p. 81).²¹

b) Discrecionalidad sin límites: entendida la discrecionalidad como el poder de decisión de manera libre. Precisamente dejada en manos de los funcionarios públicos y aunado al establecimiento de más y más reglamentaciones, permisos, autorizaciones y licencias para la actuación de los administrados, esto provoca que se produzca dentro de dicha maraña, mayor discrecionalidad sin control previo, ni posterior, mediante una actuación arbitraria; **c)** Centralización: la concentración del poder en manos de pocos, aunada a la discrecionalidad, provoca y facilita la corrupción; **d)** Inestabilidad del funcionario: en muchos casos la función pública se ejerce con consciencia de transitoriedad y como un único medio para subsistir, sin sustrato o contenido de mística e identificación que podría generar la estabilidad laboral dentro de determinada función. Al respecto, señalan Cervantes y Corrales:

“El funcionario, consciente de su inestabilidad, en muchos casos ha utilizado el cargo público como un medio para enriquecerse y protegerse económicamente frente a su salida de la Administración, lo cual puede producirse, sea por los cambios

19 Marlasca, Antonio (2007). *Introducción a la Ética*. Pp. 66-67.

20 *En términos generales corrupción significa degradación de algo, putrefacción. Es así una alteración o perversión de la forma o estructura original, de algo o alguien.*

21 *Asimismo a mediados del año 2008, la Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo (AIIT), adoptó el Código Global de Integridad, con el fin de promover la profesionalidad, cultivando la integridad, el compromiso, el dinamismo y la buena gobernanza, elementos necesarios en el cumplimiento de los deberes, con el ánimo de que el desempeño inspectivo sea creíble y profesional. En la República de El Salvador en el año 2010, se emitió un Código de Ética, pretendiéndose que se convierta en una herramienta que busque facilitar al personal de la Inspección de Trabajo un corpus de valores y normas de conducta que orienten su comportamiento ético, tanto en el ejercicio de sus funciones públicas como en sus actividades privadas y que conduzca al establecimiento de un sistema de Inspección de Trabajo así transparente. En el país existe un proyecto que se está discutiendo y que ha sido patrocinado por la Fundación para la paz y la democracia (Funpadem).*

*políticos, o por la misma deficiencia del sistema de administración del personal público”.*²²

En igual sentido la OIT, ha alertado sobre el tema, señalando, en referencia a los sistemas de inspección laboral:

*“En muchos sistemas de inspección del trabajo, la rotación de personal es elevada y numerosos inspectores pasan a integrar el sector privado. Esto se debe en gran medida a la falta de incentivos, principalmente en términos de remuneración, para incitar a los inspectores a permanecer en sus puestos de trabajo. Además, las condiciones de trabajo poco atractivas para muchos inspectores pueden dar lugar a problemas éticos. La conducta profesional y el riesgo de corrupción son temas recurrentes”.*²³

e) Posiciones partidistas: los partidos, al proteger a los funcionarios irresponsables o deshonestos, han provocado pérdida de credibilidad en el sistema sancionatorio o de control, y han fomentado la corrupción; **f)** Falta de transparencia y publicidad: históricamente estos factores han encontrado su caldo de cultivo en aquellos Estados autocráticos, bajo un secretismo, amparado por lo eclesástico inquisitorial o bien bajo la actitud paternalista de la administración al considerar a los administrados como menores, a los que no debe dárselos cuenta de nada²⁴.

Contrario a lo anterior, en estos tiempos se ha considerado que los administrados deben tener el derecho a conocer los pormenores de

la función o conducta administrativa, durante todas sus etapas, en el entendido que el componente social, pasa de espectador a actor. Al respecto ha considerado, Ernesto Jinesta, lo siguiente:

*“Modernamente, se ha producido un cambio profundo en las relaciones Administración Pública-administrado, puesto que la primera debe considerar y tratar a los segundos como clientes-cultura del cliente-, asociados o personas con iguales derechos y no como simples súbditos a los que les otorga o concede algo, se trata, entonces, de la sustitución de la tradicional relación autoridad-súbdito por una más humana y digna. Incluso, es un hecho que a través de los diversos mecanismos de participación de los administrados y de las organizaciones colectivas de éstos -representativas de intereses colectivos o corporativos- se va sustituyendo el principio de autoridad, jerarquía o supremacía por el de negociación o concertación (“government by contract”). La Administración debe tener una actitud diferente y amistosa hacia al administrado mostrándose como socia y no como ordenadora de conductas, comportamientos y relaciones. Es evidente que frente al principio secular y tradicional del secreto, la transparencia presupone un replanteamiento de las relaciones Administración-administrado que incide, necesariamente, en la función, la organización, los medios y la formación del personal.”*²⁵

²² Cervantes Benavides, O y Corrales Jiménez, G. (1987). *Antología de Administración de Instituciones Públicas*. p.291.

²³ *Los presupuestos de los Ministerios de Trabajo de los países Centroamericanos y República Dominicana, 2010*: p. 81.

²⁴ Jinesta Lobo. *Transparencia administrativa y Derecho de acceso a la información administrativa, 2006*: p. 29.

²⁵ *Op.cit.* p.21.

Entonces se entiende que la administración existe para servir a la sociedad y debe ejercer sus funciones para un buen desempeño dentro de un marco legal y ético. En este sentido, la Sala Constitucional, en su Voto No. 3276 del año 2006, ha considerado:

“En el marco del Estado Social y Democrático de Derecho, todos y cada uno de los entes y órganos públicos que conforman la administración respectiva, deben estar sujetos a los principios constitucionales implícitos de la transparencia y la publicidad que deben ser la regla de toda la actuación o función administrativa. Las organizaciones colectivas del Derecho Público -entes públicos- están llamadas a ser verdaderas casas de cristal en cuyo interior puedan escrutar y fiscalizar, a plena luz del día, todos los administrados. Las administraciones públicas deben crear y propiciar canales permanentes y fluidos de comunicación o de intercambio de información con los administrados y los medios de comunicación colectiva en aras de incentivar una mayor participación directa y activa en la gestión pública y de actuar los principios de evaluación de resultados y rendición de cuentas actualmente incorporados a nuestro texto constitucional (artículo 11 de la Constitución Política) (...). El derecho de acceso a la información administrativa es un mecanismo de control en manos de los administrados, puesto que, le permite a éstos, ejercer un control óptimo de la legalidad y de la

oportunidad, conveniencia o mérito y, en general, de la eficacia y eficiencia de la función administrativa desplegada por los diversos entes públicos. Las administraciones públicas eficientes y eficaces son aquellas que se someten al control y escrutinio público, pero no puede existir un control ciudadano sin una adecuada información”.

Así, con base en la información oportuna y acceso a la misma, se ejerce el control ciudadano en la verificación de una administración basada en los parámetros de la legalidad, eficiencia y moralidad que debe tener su funcionamiento.

No obstante, frente a la trascendental importancia de los principios de transparencia y publicidad oportuna, el secreto administrativo no resulta condenable del todo ya que dichos principios tampoco son del todo absolutos, en vista que la misma Constitución Política, los limita a la salvedad de los secretos del Estado o incluso al resguardo de ciertas instituciones (v.gr. Instituto Nacional de Seguros, Instituto Costarricense de Electricidad) que han visto modificadas sus actuaciones monopolísticas de antaño, por un nuevo régimen de competencia. Esto con el ánimo de protegerlas, pues no conviene la divulgación de cierta información a terceros por motivos estratégicos, comerciales y de competencia²⁶.

5.2. La Capacitación

Los funcionarios además de probos, deben ser idóneos en el cumplimiento de sus funciones, para alcanzar sus objetivos y

²⁶ Voto de la Sala Constitucional No. 12879-2012.

metas de conformidad con lo que se dejó plasmado constitucionalmente desde el año de 1949. En una referencia específica a los funcionarios de la Inspección de Trabajo, la OIT, con respecto a la temática a tratar ha dispuesto: “Para mejorar la planificación y la programación es indispensable aplicar una buena estrategia de formación que permita mejorar sustancialmente las competencias profesionales de los inspectores”²⁷.

De allí que se esté de acuerdo, en que hay necesidad de capacitar a los distintos cuadros técnicos y profesionales dentro de la función pública, pero precisando en qué áreas, para conducir ésta de manera ordenada y estructurada, en vista que así lo demandan los constantes cambios que ocurren, como consecuencia de los avances científicos y socio jurídicos. Usualmente, se acepta como acto de fe que la administración no consigue su eficacia y eficiencia -como dos medios dependientes entre sí, para una óptima marcha de la gestión- porque los burócratas no tienen capacidad para ejecutar, ni siquiera para diseñar, lo cual viene a contrapelo del fundamento constitucional estipulado en el artículo 192, el cual refiere:

“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de

despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos” [cursivas añadidas].

Pero dicha idoneidad debe mantenerse durante el desempeño de las funciones, y no solo con ocasión del acceso al empleo público. Con respecto a esta última situación, la Sala Constitucional se ha decantado por la necesidad de contar con pruebas de ingreso al sector público, correspondientes al razonamiento verbal, numérico o abstracto, así como de conocimientos científicos atinentes al puesto que pretende ofertarse. Sosteniendo que la idoneidad, precisamente, dentro del empleo público debe comprobarse mediante pruebas de aptitud y conocimiento, específicas para un cargo determinado y no solo con base en pruebas de tipo psicométricas, como hasta ahora había sido la tónica dentro de la función pública (Voto No. 7163-12).²⁸

Asimismo, dicho ente judicial ha considerado que la eficiencia en la gestión administrativa es un imperativo, por lo que la estabilidad a que alude el artículo 192 constitucional, no es solamente un requisito de ingreso, sino de permanencia; el funcionario nombrado en un puesto o para realizar una determinada función, debe hacerlo de manera idónea, es decir, eficiente, conveniente y eficaz,

²⁷ Informe V sobre la Administración del trabajo y la Inspección del Trabajo, en la 100 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT. Ginebra 2011.

²⁸ Dentro del ámbito Europeo y específicamente en Alemania y Francia, en cumplimiento de la eficacia administrativa, se realizan para acceder al sistema inspectivo, pruebas tanto escritas como orales, en donde se exige el conocimiento de materias atinentes a la administración, el derecho, la economía, la seguridad social y el funcionamiento de la Inspección de Trabajo. Ahora bien, en el caso de Francia, además se realizan pruebas físicas de atletismo, con el fin de valorar la salud del futuro inspector. Para el caso de España, refiere el profesor Alberto Arufe (2007), se requiere algún conocimiento de otros idiomas como el Francés, Inglés y Alemán (p. 143).

durante todo el período por el cual ocupe el cargo, rigiendo los principios de idoneidad comprobada y eficiencia ²⁹.

Es por ello, la necesidad de una constante y sostenible formación, sea mediante programas universitarios de formación especial a nivel de pregrado y postgrado. Para el caso de la administración del trabajo y en específico de la inspección, debería darse un componente concreto dentro de las carreras de derecho o de administración del trabajo, las que deberían contar con profesorado experimentado en el área del desempeño inspectivo.

Ahora bien, si quiere formalizarse más la enseñanza de manera especializada, podría contarse con un centro de enseñanza destinado única, y exclusivamente, a tal fin. Como sucede en Francia por medio del Instituto Nacional de Trabajo, Empleo y Formación especializada Profesional (Intefp), Argelia (Instituto Nacional de Trabajo), Polonia (Centro Nacional de Formación de Inspectores del Trabajo), Rumanía (Centro de Formación para la Inspección del Trabajo), Túnez (Instituto Nacional de Estudios Laborales y Sociales),

en la India, Brasil y Portugal, la cual cuenta con sus propios institutos de formación para la inspección laboral, la seguridad social y las minas.³⁰

Otro ejemplo, lo constituye España en donde se creó mediante Real Decreto No. 1 223 de fecha 17 de julio del año 2009, una Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.³¹ Creada como una estructura para reducir la siniestralidad laboral, luchar contra la economía sumergida y el fraude, vigilar el cumplimiento de la legislación laboral, garantizar la igualdad efectiva, la no discriminación de mujeres y discapacitados y a su vez, de formación y actualización continua de sus funcionarios, con el que se les permita establecer itinerarios de perfeccionamiento y especialización en áreas y materias concretas; como consecuencia de los frecuentes cambios y modificaciones legales que constantemente, se encuentra sometida la labor inspectiva.³²

Es que la propia realidad social sobre la que opera la Inspección de Trabajo, resulta ser de constante evolución, con aparición de nuevas técnicas y formas de prestación laboral, y como contrapartida, con surgimiento

29 Voto de la Sala Constitucional, no. 14785-2010.

30 Seminario: *La Inspección de trabajo como herramienta 2015*, op.cit.

31 *La misma debe cumplir con tres metas: 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, pasándose de un sistema de reclutamiento (una oposición de base memorística) a uno de formación teórica y práctica que permita completar la formación académica y desarrollar habilidades de negociación, mediación y conciliación; 2-) Gestionar la adecuada ejecución de los programas de formación continuada y especialización para los funcionarios que constituyen 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 (Recuperado el 6 de octubre del 2015 desde <http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-economia-laboral-gobierno-crea-escuela-inspeccion-trabajo-seguridad-social-20090717142647.html>).*

32 Recuperado el 6 de octubre del 2015, desde <http://www.mtin.es/es/organizacion/subsecretaria/contenido/OM113b.htm>.

de nuevos problemas y fuentes de conflicto.³³ Todo ello reafirma la necesidad de que el sistema inspectivo laboral deba estar integrado por funcionarios con formación y conocimientos actualizados, adaptados a la diversidad de cometidos y especialización funcional propios de la labor inspectiva, 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.

6. Coordinación estatal

Las nuevas demandas, enseñan -como buena práctica- el fomento de un constante control coordinado entre todas las autoridades dentro del ámbito nacional, con el fin de poder contar con los recursos de todas en un esfuerzo conjunto, pues dispersamente con los pocos recursos que cada una tiene, no es mucho lo que se puede hacer; precisamente los diversos diagnósticos de la OIT, emitidos para las administraciones del trabajo, en Centroamérica, han detectado la falta de coordinación interinstitucional, lo cual provoca, estructuras independientes y sin canales de comunicación e información entre sí, lo que reduce la efectividad de las mismas (Diagnóstico para Honduras: 2009: p.21).

Se hace imperativa –entonces- la formulación de una política integral en materia social de

trabajo, rompiendo la cultura de feudos, siendo así asumida como una política de Estado, bajo el norte del principio de progresividad. Entendido éste como la mejora del nivel de desarrollo de un Estado, en cuanto al nivel de compromiso de garantizar los derechos:

“En teoría, la idea es que, entre más recursos tenga un Estado, mayor será su capacidad para brindar servicios que garanticen los derechos. La obligación de implementación progresiva contiene la prohibición de no regresividad que puede ser sometida a control judicial en caso de incumplimiento. Cuando un Estado reconoce, respeta y satisface algún derecho fundamental, tiene prohibido reducir los niveles de protección de los derechos vigentes o suprimir los ya existentes. Una decisión o política pública puede considerarse regresiva cuando sus resultados desmejoran, en comparación con los resultados de un punto de partida anterior que ha sido escogido como parámetro y en el campo de las normas jurídicas, si al comparar una nueva norma, se suprimen, limitan o restringen derechos anteriormente existentes. En ese sentido, la doctrina ha establecido que una vez que un determinado derecho ha sido formalmente reconocido como inherente a la persona humana, queda integrado en forma definitiva e irrevocable a la categoría de los derechos humanos cuya tutela

³³ Algunos de los que ha señalado la OIT en su informe V, están: el envejecimiento de la población trabajadora, las tasas más elevadas de empleo de las mujeres, el aumento de la tasa de desempleo de los jóvenes, los movimientos migratorios; así como las nuevas formas de organización del trabajo, como la subcontratación y el teletrabajo, el nuevo enfoque ambiental y de globalización tecnológica (2011: p. 93). Es, precisamente, ante esta realidad que hoy, más que nunca, resulta necesario contar con mecanismos que permitan poner al día las capacidades y los conocimientos de los Inspectores de Trabajo.

*resulta obligatoria. Ahora bien, para que pueda señalarse que existe una lesión al principio de progresividad y no regresividad, se requiere que exista un derecho fundamental que se hubiera reconocido y que el mismo sea limitado o restringido sin justificación razonable alguna”.*³⁴

Importante es también poderse valer de las herramientas tecnológicas, pues mediante redes sociales internacionales de comunicación (por ejemplo: la creada recientemente llamada red iberoamericana de inspección de trabajo), se facilita el contar con experiencias e informaciones que pueden ser adaptadas al país, según su idiosincrasia.

Sin dejar de lado la necesidad de realizar campañas de concientización públicas en pro de los diversos temas de derecho laboral. Haciendo que los orga-nismos internacionales con interés en común, compartan presupuesto ante una misma visión.

Llegados a esta etapa, en donde se han mencionado algunas ideas indispensables para empatar el trabajo decente con la productividad, entre los que se han resaltado, el componente de la Inspección como institución práctica para la aplicación y enseñanza del respeto de las garantías laborales y el fomento de la paz laboral, en donde debe fortalecerse mediante códigos de ética, capacitación y coordinación con otros entes, es por lo que se debe pasar a ver algunas conclusiones y recomendaciones, con el ánimo de fortalecer el trabajo aquí propuesto.

7. Conclusiones y Recomendaciones

Si bien, el trabajo decente podría llevar a provocar -en apariencia- un mayor costo para el crecimiento de las economías, no se debe obviar que al querer sobreponer el crecimiento de la productividad a costa de la fractura del trabajo de justicia social (decent work), ya se ha demostrado que ello trae consecuencias negativas a las economías, que no han tomado mecanismos de compensación y fortalecimiento de sus instituciones de tutela. Es así, como por ejemplo, en un país como Irlanda, que después de ser uno de los países más pobres, se convirtió en uno de los más ricos del mundo en apenas doce años. Con el producto bruto per cápita de 35 mil dólares por año, con una tasa de un 4% de desempleo y en descenso. La cual previo a entrar a la competencia comercial en las grandes ligas, tuvo la experiencia de suspender bajo un **“Acuerdo Social”**, durante los primeros tres años, tanto los impuestos a los empresarios, como lo correspondiente a sus cargas sociales y condiciones para sus trabajadores, bajo la promesa que cuando la nación creciera, esto cambiaría. El anterior, acuerdo sin embargo, se prolongo en detrimento de la seguridad social, a pesar de haberse alcanzado los estándares económicos y sociales, esperados. No es sino, cuando se volvió a contar con un ambiente de respeto a los estándares internacionales laborales, que es cuando la nación logra alcanzar la cima económica.³⁵

Lo anterior, refleja que el trabajo justo y la productividad, confluyen como **“dos eslabones de una misma cadena”**, que

³⁴ Voto de la Sala Constitucional no. 11.088-2013.

³⁵ Ponencia de Briones Briones, E. 22 de mayo del año 2009, dictada en el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, sobre: “Opciones alternas a la flexibilidad laboral en momentos de crisis”.

son necesarios y de vital importancia para un sistema que quiera ser sostenible. No puede haber aumento de productividad sin un trabajo decente y viceversa, como lo ha advertido el profesor Enrique Brú Batista.³⁶ Es necesario, entonces entender que bajo la protección de los derechos laborales y la ratificación de la normativa internacional por el país, se puede mercadear en el exterior una idea basada en la producción y su componente de respeto a las condiciones de los trabajadores, bajo el amparo de diversos órganos públicos (Inspección de Trabajo y Tribunales de Justicia) y una política clara de distribución de los beneficios, con lo que se estaría consolidando un mecanismo de sostenibilidad dentro de las dimensiones sustantivas del concepto del trabajo decente.

Para hacer dable lo anterior, es necesario pensar en alguna de estas recomendaciones: a) impartir formación continua y capacitación sistemática, al personal de la Inspección de Trabajo, destinados al logro de cambio de actitudes hacia el trabajo, la adopción de nuevos valores, así como el incremento de habilidades y destrezas, de manera que el personal pueda comprender los cambios y antes de evaluarlos o rechazarlos, hayan sido partícipes activos, con lo cual se generaría un sentimiento más de apropiación y beneplácito de estos; b) plantear como necesidad nacional, la formación de

profesionales en la rama inspectiva, como una solución para enfrentar con mayor éxito el problema de la eficacia estatal en la protección de las relaciones laborales; c) reforzar el concepto de idoneidad comprobada a que hace referencia el artículo 192 constitucional, puesto que si se quiere garantizar la eficiencia administrativa presupuestada a nivel constitucional, debe nombrarse a funcionarios que ofrezcan un perfil de alto rendimiento, dejándose de lado criterios clásicos desfasados y reprochables por la opinión pública de manera negativa, tales como la antigüedad, amiguismo, el clientelismo o nepotismo; d) a su vez los mismos funcionarios, conforme a los convenios internacionales de la OIT sobre la Inspección, deben proveérseles de estabilidad laboral e independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida (Convenio 81, art. 6 y Convenio 129, art.8); e) Sin obviar de que deben existir canales de comunicación amplios y oportunos entre sus mismas dependencias internas y otras que complementen su trabajo; f) preparar políticas públicas que permitan y desarrollen la productividad, dentro del marco del trabajo decente, por cuanto no solo con órganos represivos se va a posibilitar dicho entronque, sino por el contrario, también con estímulos fiscales y sociales, promovidos por las autoridades estatales.

³⁶ Recuperado desde (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/bru.pdf>).

8. Bibliografía

Libros

Arufe Valera, A. (2007). Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1 ed. Pp. 158.

Jinesta Lobo, J. (2006). Transparencia administrativa y Derecho de acceso a la información administrativa. Editorial Juricentro. San José, Costa Rica. Pp. 256.

Marlasca López, A. (2007). Introducción a la ética. Editorial Euned. San José, Costa Rica. Pp. 172.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Relaciones Públicas. (1988). Seis décadas de Historia Laboral. Departamento de Reproducciones INA. San José, Costa Rica. Mayo, Pp. 94.

Lee E, Swepston, Rodgers G, L y Van Daele J. (2009). La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009. Impreso Suiza. Pp. 292

Von Potobsky, G. y Bartolomei De la Cruz, H. (2002). La Organización Internacional del Trabajo. Editorial Astrea, 1ª. reimpr. Buenos Aires. Pp. 526.

Revistas consultadas

Revista Ivstitia (2009). Fueros Laborales. Briones Briones, E. No. 271-272, pp.29-37.

Revista Real Card (2010). La Inspección de Trabajo Costarricense: El Deber de Tutelar Imparcialmente. Briones Briones, E.

Editorial Proyecto Real Card, Asies, (3ª. ed.). Guatemala. Pp. 9-28.

Antología

Cervantes Benavides, O y Corrales Jiménez, G. (1987). Antología de Administración de Instituciones Públicas. Segunda Parte, Euned, San José, Costa Rica. Pp. 352.

Resoluciones

Sala Constitucional. Voto No. 5000 de las 10:09 hrs, del 8 de octubre del año 1993.

Sala Constitucional. Voto No. 5424 de las 11:10 hrs, del 31 de mayo del año 2002.

Sala Constitucional. Voto No. 1874 de las 11:54 hrs, del 29 de enero del año 2010.

Sala Constitucional. Voto No. 3276 de las 13:03 hrs, del 10 de marzo del año 2006.

Sala Constitucional. Voto No. 12879 de las 9:05 hrs, del 14 de setiembre del año 2012.

Sala Constitucional. Voto No. 11088 de las 11:54 hrs, del 29 de enero del año 2013.

Legislación

Código de Trabajo de Costa Rica. Administración R.A. CALDERON GUARDIA. Secretaria de Trabajo y Previsión Social. 26 de agosto de 1943. Imprenta Nacional, setiembre de 1943. San José pp. 159.

Constitución Política de Costa Rica, 1949 (versión electrónica). Recuperado el 7 de octubre del 2015, desde <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>.

Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (versión electrónica). Recuperado el 7 de octubre del 2015, desde <http://admsjoarc19.ccss.sa.cr:82/rhumanos/normativa/Ley%20Org%C3%A1nica%20del%20Ministerio%20de%20Trabajo%20y%20Seguridad%20Social.pdf>.

Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, 1947 (versión digital). Recuperado el 11 de octubre del 2010, desde <http://www.cesdepu.com/instint/oit81.htm>.

Convenio 111 C sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1960.

Convenio 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (versión digital). Recuperado el 11 de octubre del 2010, desde <http://www.cesdepu.com/instint/oit129.htm>.

Otras fuentes

Discurso dado por el Sr. Oscar Arias Sánchez, en la 95ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT "El trabajo decente se encuentra en el corazón de la paz". Año 2006.

Informe V sobre la Administración del trabajo y la Inspección del Trabajo, en la 100 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT. Ginebra 2011. Recuperado el 10 de octubre del 2015 desde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_153936.pdf.

OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Diagnóstico de la situación de la Inspección de Trabajo en Honduras.

Programa sobre administración e inspección del Trabajo. Octubre, 2009.

Seminario: "**La Inspección de Trabajo como herramienta de difusión del trabajo decente en América Latina**", llevado a cabo en Madrid-España, los días 5 al 9 de octubre del año 2015.

Ponencia de Briones Briones, E. 22 de mayo del año 2009, dictada en el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, sobre "**Opciones alternas a la flexibilidad laboral en momentos de crisis**".

OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Los presupuestos de los Ministerios de Trabajo de los países centroamericanos y República Dominicana. 2010.

<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/45.pdf>.

http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_sp.html).

Artículo: "**Empresa humanizada: trabajo decente y productividad**". Enrique Brú Bautista. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/bru.pdf>.

Condiciones Laborales desde la OIT (Recuperado el 5 de octubre del 2015 de <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/iloconst.htm>).

<http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-economia-laboral-gobierno-crea-escuela-inspeccion-trabajo-seguridad-social-20090717142647.htm>