



Inspección Laboral integral en Venezuela:

Las 7 perlas

OSTOICH DÁVILA, GRETTEL J.¹

Recibido: 28-09-2015 Revisado: 12-11-2015 Aceptado: 20-12-2015

Resumen

En Venezuela los empleadores deben cumplir con diversas obligaciones laborales, fiscales, parafiscales, contribuciones especiales; diversificadas en varias leyes de data reciente que muchos ignoran. Al ser visitada la empresa por alguno de los funcionarios autorizados para realizar inspecciones laborales de inmediato el patrono se encuentra en una situación de inseguridad por el desconocimiento legal en el que se encuentra. En el argot empresarial se ha denominado a éstos organismos como las 7 Plagas, dándole una connotación negativa ya que muchos patronos consideran que los mismos tratan de perjudicar su desempeño empresarial y no la verificación de las condiciones laborales de los trabajadores ni velar por la protección de los derechos de los mismos. Para ello se seleccionó un tipo de investigación documental de tipo bibliográfico, a nivel descriptivo usando la experiencia laboral que permite expresar el basamento legal que sustenta las Inspecciones Laborales en Venezuela, clasificarlas, identificar los principales órganos autorizados para realizar Inspecciones de Trabajo y determinar el protocolo de Inspección. Se concluye que la inspección del trabajo ha desempeñado una función importante en nuestro país pero sus alcances no han sido suficientes para brindar toda la cobertura necesaria a la masa trabajadora a pesar de los esfuerzos del Estado venezolano por lo que se hacen algunas sugerencias a favor de la eficacia del sistema general de inspecciones.

Palabras Clave: Inspección; Organismos Autorizados; Legislación Vigente; Protocolo de Inspección

Abstract

Venezuela integral Labor Inspection: The 7 Pearls

Employers in Venezuela must meet various job duties, fiscal, parafiscal, special contributions; diversified in various recent laws that many ignore. When visiting the company by one of authorized labor inspections officials, immediately the company's employer is in an unsafe condition due to his legal ignorance. In the business argot it has been referred to these agencies as the 7 Plagues, giving it a negative connotation because many employers believe that they are trying to damage its business performance and not to verify the working conditions of workers and ensure the protection of their rights. This requires a documentary bibliographical research, using descriptive level work experience which allows to express the legal foundation that sustain labor inspections in Venezuela, classify, identify the main bodies authorized to conduct labor inspections and determine the selected inspection protocol. We conclude that the labor inspection has played an important role in our country but its scope has not been sufficient to provide all necessary to the working masses despite the efforts of the Venezuelan State, thus some suggestions are made for the effectiveness of the general inspection system.

Keywords: Inspection; Authorized Agencies; Current legislation; Inspection Protocol

1 Abogada de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Especialista en Derecho Procesal Civil de la USM. Profesora Invitada del Departamento de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela. Tesista de la Especialización en Derecho Procesal Laboral de la UNEFA-Extensión Mérida, Venezuela. E-mail: jmostoich@hotmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Las Inspecciones laborales son la consecuencia de los procesos políticos, implicaciones sociales y la forma en que se trata de encauzar a la sociedad en el cumplimiento de las obligaciones patronales, de delimitar ese poder del empleador que durante muchos años fue abusivo y desmedido para con el trabajador, quien era no solo débil económico sino también débil jurídico en las relaciones laborales; tratando así de respetar el derecho de ambas partes en esas relaciones y que las mismas se desenvuelvan en equilibrio y equidad. Los Organismos autorizados para tales fiscalizaciones son el reflejo de la manera en que el país percibe a sus trabajadores y sus derechos, valorando su trascendencia e importancia en el desarrollo social y en el cumplimiento de los fines del estado venezolano.

Las primeras referencias sobre las Inspecciones de Trabajo se encuentran en Europa en Gran Bretaña, donde se dan las primeras acciones con la ley del 22 de junio de 1802, para “proteger la salud física y moral de los aprendices y otros obreros” empleados en las fábricas de tejidos y para impedir el desarrollo de enfermedades contagiosas por falta de higiene en los locales. La vigilancia en las fábricas se instala en 1833 con inspecciones facultativas y en 1853 se crea la inspección obligatoria para la protección de los menores que se extiende con la Ley de Bismarck a todas las actividades laborales. Es en Francia, el 19 de mayo de 1874, donde se da el primer intento en constituir un cuerpo especial de funcionarios para asegurar el cumplimiento de la legislación. (Suárez, F. 2009, p. 784). Ya a finales del siglo las oficinas de inspección se encontraban extendidas en el mundo industrializado y eran parte de los órganos de los Estados siendo el antecedente de los actuales Ministerios de Trabajo.

En Venezuela son muchos los organismos administrativos autorizados para realizar inspecciones de trabajo y de seguridad social presentándose en muchas oportunidades situaciones de conflicto entre los actores de la misma. Existe un gran número de obligaciones laborales para los empleadores, cambios legislativos

constantes, confusión y desconocimiento de la normativa, evasión de las obligaciones laborales (fraude), conducta reactiva de los empleadores frente a las Inspecciones y también se desvirtúan las funciones de las Instituciones autorizadas para las supervisiones; lo que hace relevante investigaciones constantes que ayuden a vislumbrar con claridad lo referido a las inspecciones integrales en el país.

A las Instituciones se les conoce dentro de las empresas de forma popular como las 7 plagas, y éstas son: LA INSPECTORIA, INPSASEL, I.V.S.S., INCES, el CONAPDIS e incluyen aquí al SENIAT, la SUNDDE y las ZODI; notoriamente con esa denominación se observa la connotación negativa que en nada favorece el desarrollo de las inspecciones ni anima a los empleadores al cumplimiento de las múltiples obligaciones laborales establecidas en la ley. Debe destacarse que la función primordial de la inspección del trabajo en la actualidad ha ido evolucionando y sus objetivos se han extendido, ya que no solo se trata de verificar la aplicación de la legislación laboral sino también se brinda asesoría a trabajadores y patronos, existe colaboración interinstitucional y es necesaria la capacidad técnica en los inspectores del trabajo para fungir como mediadores entre los trabajadores y empleadores, cumpliendo también función de asesores. La inspección del trabajo mundialmente tiene relevancia para los trabajadores, patronos y el propio Estado (principal empleador) ya que es el mecanismo promotor de unas adecuadas condiciones de trabajo contribuye a la estabilidad social en materia laboral.

2. LAS INSPECCIONES LABORALES Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)

La Inspección de Trabajo (IDT) tiene como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral establecidas en el país dentro del ordenamiento jurídico vigente para prevenir o corregir conflictos o riesgos laborales entre los actores laborales. Mientras que el trabajo es un hecho social, las inspecciones

de trabajo son un hecho jurídico. Entonces, los cometidos de la inspección del trabajo son tres: Una función fiscalizadora, otra asesora y una impulsora. (Suárez, F., 2009).

La IDT en Venezuela se lleva a cabo a través de diversos organismos administrativos que velan para que las entidades de trabajo cumplan con el marco normativo vigente y es una de las políticas que tiene el Estado para asegurar el cumplimiento de la normativa laboral vigente. En ésta oportunidad se analiza *grosso modo* a las Unidades de Supervisión de: Las Inspectorías del Trabajo; del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL); Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), al Instituto Nacional de Capacitación y la Recreación de los Trabajadores (INCRET), adscritos al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST), el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) y se analizarán otras Instituciones como: BANAVIH, CONAPDIS, ONA, FONACIT, SUNDDE, como parte del Sistema de Inspección del Trabajo único (STI), polivalente e integrado en el país.

El artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de 1999, establece de forma expresa la obligación del Estado venezolano de "...adoptar medidas y crear instituciones que permitan el control y la promoción" de las condiciones de trabajo, es decir, como señala Pernía N. y Gasparini V. (2014):

Es un obligación del Estado diseñar los mecanismos necesarios para que las normativas laborales se cumplan, para que se regulen apropiadamente todas las condiciones de trabajo, para la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus labores y el asesoramiento técnico a empleadores y trabajadores para crear conciencia y aplicar todos los actores involucrados dentro de las inspecciones de trabajo medidas preventivas, correctivas y coercitivas de ser necesario por los organismos autorizados. (p. 120).

Partiendo de ello, las inspecciones de trabajo o IDT pueden ser planificadas (por denuncias) o noticia crimine (de oficio) y

en sus tipos se encuentran: la Inspección Integral, aquella que contiene más de 118 puntos de verificación; la Reinspección, segunda visita de control del cumplimiento de los ordenamientos encomendados; Focalizadas, revisión de una situación particular en la entidad generalmente designadas desde la ciudad de Caracas; de Tercerización, intensificadas desde el 07 de Mayo del año 2015 por vencimiento de la prórroga otorgada por la LOTT; Especializadas, verificación de situaciones particulares presentadas en la jurisdicción respetiva; Exploratorias, el Funcionario observa una situación definida previamente, única, se da mucho en la verificación del cierre de empresas de forma arbitraria en perjuicio de sus trabajadores; y las de Oficio-Informe, el funcionario no entra a la entidad de trabajo, no inspecciona solo informa determinado punto al Inspector y por último cualquier otro tipo de inspección que ordene el Inspector o funcionario autorizado. La cantidad de inspecciones deben ser las suficientes para que puedan garantizar el cumplimiento efectivo del servicio de inspección y que garanticen el cumplimiento por parte de empresas y establecimientos comerciales de la aplicación efectiva de las disposiciones legales y el marco legal del país existente como: las obligaciones establecidas en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en los sucesivo LOTT, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), la LOPCYMAT, y su reglamento parcial, la Ley para Personas con Discapacidad (LPPD), la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS) y el Reglamento General de la Ley del Seguro Social (RGLSS), entre otras.

3. ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS AUTORIZADOS: 7 PERLAS

3.1.- La Inspectoría del Trabajo

La LOTT² en su Título VIII, Capítulo I, se refiere a los Organismos Administrativos del Trabajo describiendo sus funciones, específicamente en el Artículo 499, numeral 7, se establece la función de “supervisar, inspeccionar y fiscalizar las entidades de trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo”...El artículo 506 señala: “En todos los Estados del país, en el Distrito Capital, en las Dependencias Federales, funcionará al menos una Inspectoría de Trabajo dependiente del Ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social”... (p. 223).

Dentro de sus amplias funciones reseñadas en el Artículo 507 ejusdem en concordancia con el Artículo 232 del RLOT; las inspectorías pueden “inspeccionar las entidades de trabajo dentro de su jurisdicción territorial para garantizar el cumplimiento de las normas de condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral y las de protección de la familia, la maternidad, la paternidad, así como también podrá imponer las sanciones por incumplimientos a la Ley y a la normativa laboral dentro de su jurisdicción territorial. (Números 4 y 7). Es entonces, el Inspector del Trabajo dentro de su jurisdicción quien tiene la facultad de sustanciar y decidir los procedimientos de sanción por incumplimiento de la Ley laboral y es él quien delega a los funcionarios de la Unidad de Supervisión (UDS), quienes acuden a las respectivas inspecciones con la facultad respectiva para actuar y sustanciar el procedimiento. Las unidades de Supervisión tienen entre sus funciones como lo señala Oberto, T. (2009): “velar por el cumplimiento de la normativa laboral mediante las visitas de inspección a los centros de trabajo, vigilando la observancia de toda la normativa vinculada con las áreas: laboral, empleo, seguridad social y salud y seguridad laborales” (p.535).

2 Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial N°: 6.076 del 07/0572012.

El capítulo III de la LOTTT establece lo referente a las Supervisión de las entidades de trabajo desde el artículo 514 al 516 ambos inclusive. Las UDS como ente del Estado velan por el cumplimiento de la normativa laboral y además asesoran a trabajadores y empleadores de la forma de dar acatamiento a esa normativa para de esa manera evitar que se creen situaciones de conflicto laborales. Por tanto, en las inspecciones de trabajo, el funcionario solamente acreditando su identidad y el carácter con el que actúa, debe informar el motivo de su visita y permitir que lo acompañen en la inspección no solamente los patronos o sus representantes sino los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador que así lo desee. Se notifica por escrito a todas las partes en caso de incumplimiento de alguna normativa, con una descripción detallada del ordenamiento (Artículo 515 LOTTT), el tiempo de cumplimiento y además las medidas correctivas a ser tomadas. El funcionario levanta dos (2) Actas, una denominada “de derechos fundamentales” que tenía antes orden de cumplimiento de 24 horas (hoy de 30 días) y otra acta de “ordenamientos generales” para cumplir los mismos en 30 días también. La Unidad de Supervisión es la encargada de informar al Inspector sobre los incumplimientos para que éste ordene mediante providencia administrativa su acatamiento.

En la reinspección (segunda visita), el supervisor verificará que se haya cumplido el ordenamiento impuesto anteriormente una vez que ha vencido el lapso otorgado. De no haberse subsanado la situación por el empleador y persistir el incumplimiento, se realiza un informe recomendando la propuesta de sanción por incumplimiento (función coercitiva). La reinspección puede ser realizada por el mismo funcionario u otro distinto y es el empleador quien debe demostrar de forma efectiva que ha cumplido con los ordenamientos encomendados. La UDS oficia a la sala de sanciones para la apertura del correspondiente procedimiento administrativo sancionatorio en materia socio laboral y según el artículo 515 de la LOTTT podría ser solicitada la revocatoria de la solvencia laboral de la empresa.

Señala, Aranguren, W. (2011):

Los empleadores, en muchos casos, la mayoría quizás, observan a los Supervisores del Trabajo como fiscalizadores de la acción de la empresa, asumiendo eventualmente conductas reactivas frente a éstos funcionarios. No obstante, luego de comenzada la inspección y evidenciada la actitud asesora del Supervisor, cambia su visión acerca del mismo, percibiendo a un funcionario que lo puede ayudar para ponerse al día en el cumplimiento de la normativa laboral. (p.56).

Es primordial que los empleadores abran su visión y dejen de lado los prejuicios en referencia a las inspecciones para de esta manera ver las mismas y a los funcionarios como sus aliados y asesores en lugar de verdugos como son percibidos. Ahora bien, al empleador le interesa conocer los puntos a ser verificados por el funcionario perteneciente a la Inspectoría o el llamado protocolo de inspección, tomaremos como referencia un resumen de la lista de chequeo creada por Cabrera, F. (2014):

Obligaciones para con los Trabajadores

1.- Contratos de Trabajo: Revisión de la existencia de contratos escritos según las estipulaciones del artículo 59 de la LOTT; de la entrega de los mismos a cada trabajador (acuse de recibo); de existir contratos de trabajo a tiempo determinado se hayan celebrado sólo y según las estipulaciones establecidas en la Ley (Art. 64) y se verifica que el empleador no incumpla con las obligaciones sobre estabilidad, inamovilidad, retiro, despido y suspensión.

2.- Jornadas de Trabajo: Anuncio de horarios de trabajo de cada unidad administrativa que exista en la entidad; cumplimiento de las jornadas de trabajo establecidas en la Ley (Art. 90 de la CRBV y 173 de la LOTT); cumplimiento del derecho a descanso y alimentación (Art. 168, 169 175, 176 ejusdem en concordancia con los Art. 7 y 12 del RLOT); no exceder de los límites legales establecidos en horas semanales y anuales (Art. 178 LOTT y 7, 11 del RLOT). El pago de

las horas extraordinarias de forma correcta según lo establecido en el Art. 118 y 182 de la LOTTT; registro de dichas horas extraordinarias así como el pago de la jornada nocturna con su respectivo recargo (30%), Art. 117; de días feriados laborados (Art. 120 LOTTT y 15 RPLOTTT³), pago de días de descanso y feriados no laborados (Art. 119); permiso para laborar días feriados así como las horas extras. (Art. 118, 182 y 185 LOTTT).

3.- Salario: Pago del salario mínimo vigente (Art. 129 y 130 LOTTT); entrega de recibo de pago a sus trabajadores detallando los conceptos, remuneraciones y beneficios y pagar cada beneficio con la base salarial correspondiente.

4.- Garantía de Prestaciones Sociales (PS): El patrono debe depositar 15 días al final de cada trimestre con base al último salario integral devengado. (Art. 142, lit. a. y 122 LOTTT). El depósito debe ser en fideicomiso, fondo nacional de prestaciones o contabilidad de la empresa. (Art. 143 ejusdem). Otorgamiento de Anticipos hasta un 75% de las prestaciones sociales; calculo mensual de los intereses generados (Art. 143 LOTTT); informe trimestral al trabajador del monto depositado; depósito de 2 días adicionales por cada año de servicio por concepto de PS (Art. 142, lit. b); pago de intereses de forma correcta si está depositado en la contabilidad de la empresa (Art. 144 LOTTT) y en el caso de mora (Art. 128).

5.- Pago de Utilidades: se corrobora el pago de anticipo de utilidad dentro de los primeros 15 días del mes de diciembre y su complemento dentro de los 2 meses siguientes al cierre del ejercicio económico de la entidad de trabajo (Art. 131 al 140 LOTTT).

6.- Vacaciones: El patrono debe garantizar el disfrute y pago de vacaciones anuales a sus trabajadores, otorgar 1 día de vacaciones adicionales por cada año de servicio y el pago de su respectivo bono

3 Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2013). Gaceta Oficial Número 40.157.

vacacional. (Art. 190 y 191 LOTT), lo cual debe estar registrado de forma apropiada (Art. 203 ejusdem).

7.- Descanso Pre y Post Natal y Periodo de Lactancia: Otorgar el mismo según lo establecido en los Art. 336 al 338 de la LOTT; Disfrute del periodo de lactancia (Art. 345 LOTT y Resolución 4.754⁴). Permiso de licencia por paternidad remunerada (Art. 339 LOTT, 8 y 9⁵ LDPFMP y la LPPLM⁶). El patrono debe respetar la inamovilidad de la madre y el padre, otorgar permisos y licencias especiales durante el embarazo y para el control pediátrico. (Art. 15 Reglamento de la LOPCYMAT).

8.- Educación: La obligación del patrono de tener o pagar centros de educación inicial con sala de lactancia (Art. 343, 344 LOTT y 101 al 109 del RLOT) y/o Institutos Educativos (Art. 161) y otorgamiento de becas (Art. 162). Plan de formación para los trabajadores (Art. 319) y procurar la prevención e investigación de *moobing* o acoso laboral. Constatación de un 5% mínimo de personas con discapacidad de su nómina total. (LPCD⁷ Art. 28 y 289 al 292 de la LOTT).

9.- Tercerización: Revisión de fraude por parte del patrono para simular relaciones laborales u ocultar la aplicación de la respectiva legislación laboral (Art. 47 y 48 LOTT).

10.- Prohibiciones: Del trabajo de adolescentes menores de 14 años o sin el respectivo permiso otorgado por las autoridades competentes a tal efecto de tener de 14 a 18 años de edad. (Art. 32 y 305 LOTT). Contratar personal extranjero para cargos especiales y que su remuneración no supere en 20% a la remuneración del resto de trabajadores (Art. 27 LOTT).

4 Resolución 4.754 conjunta del Ministerio del Poder Popular para la Salud y Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo. Gaceta Oficial N°: 38.528 del 22/09/06.

5 Ley de Protección de la familia, Maternidad y Paternidad. Gaceta Oficial N°: 38.773 del 20/09/2007.

6 Ley para la Protección de la Lactancia Materna. Gaceta Oficial N°: 38.763 del 06/09/2007.

7 Ley Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial N°: 38.598 del 05/01/07.

11.- Pago del beneficio de alimentación según lo establecido en la nueva Ley de Cesta Ticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras (LCTS). El empleador debe cumplir según alguna de las modalidades establecidas en la ley respectiva (Art. 4LCTS); la base de cálculo debe ser de 1.5 U.T. diarios a razón de 30 días (Art.7 LCTS); que el pago de efectivo sea previamente notificado al Inspector de trabajo y se verifica la entrega del beneficio durante vacaciones, reposos, lactancia y otros casos especiales.

12.- Cumplimiento de las obligaciones parafiscales: Afiliación al I.N.C.E.S. y pago de las contribuciones respectivas y la contribución de aprendices (Art. 15 y 10 Ley del I.N.C.E.S.); la inscripción en el I.V.S.S.; inscripción de los trabajadores dentro de los 3 días siguientes a su contratación y el pago oportuno de las cotizaciones (Art. 55, 59, 63, 102 y 103, 99 y 109 del RPRGLSS). Afiliación en el FAOV y depositar las cotizaciones dentro de los 5 días hábiles de cada mes (Art. 30 y 31 LRPVH), aunque no es considerada ésta última parafiscal.

Obligaciones con el MPPPST:

1.- Inscripción en el Registro Nacional de empresas y establecimientos.

2.- Declaración trimestral de empleo y horas trabajadas y salarios pagados.

3.- No es obligatorio contar con la Solvencia Laboral al momento de la inspección. Pero, el poseerla indica que es una entidad en cumplimiento.

Se considera a la inspección efectuada por los funcionarios del MPPTSS como una de las actuaciones más completas o integrales por parte del Estado para evitar el incumplimiento de la normativa laboral vigente, debido a que las áreas abarcadas en las visitas efectuadas, comprenden aspectos múltiples propios de las áreas de trabajo, tales como: las establecidas en la propia LOTT, el RLOT, la LOPCYMAT, y su reglamento parcial, la Ley para Personas con Discapacidad

(LPPD), la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) y el Reglamento General de la Ley del Seguro Social (RGLSS), entre otras. (Pernía, N., 2014).

El Inspector del Trabajo ni los supervisores tienen competencia para la apertura de procedimientos sancionatorios en caso de incumplimiento patronal en materia de seguridad y salud laboral. Deben oficiar a INPSASEL que es el órgano competente en la materia y adscrito al mismo Ministerio, “carece de competencia para sancionar (multar) el incumplimiento de las obligaciones que tienen las empresas en materia de seguridad y salud laboral, según el artículo 133 de la LOPCYMAT que otorga competencia de manera excluyente para sancionar las infracciones administrativas por incumplimiento de las normas allí previstas a INPSASEL”, a pesar de tener competencia para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones que en materia de seguridad y salud laboral tenga la empresa⁸ conforme a lo dispuesto en los artículos 12 y 136 de la LOPCYMAT.

3.2.- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)

Institución que tiene por finalidad el diseño y ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención a la salud y seguridad laboral, el cumplimiento de las prestaciones establecidas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), salvo las conferidas al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores. (INCRET), y acatar lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT). Busca promover los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y desarrollar estrategias para la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales.

Según lo establecido en el Artículo 18 de la LOPCYMAT, numeral 6 y 7, se establece la competencia del Instituto para ejercer funciones

8 Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), N° 1468 del 15/10/14 en el caso: *Weatherford Latin América*, S.A. Ratificando el criterio expuesto en la sentencia N° 744 dictada en fecha 4/07/12 en el caso: Cargill de Venezuela S.R.L.

de Inspección de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo otorgarles plazos para el cumplimiento y en caso de violación de la normativa vigente aplicar las sanciones establecidas en la misma Ley. Las bases legales en materia de seguridad y salud laboral en Venezuela parten de los artículos 83 y 87 de la CRBV; de la LOPCYMAT, LOTT; LOSS; el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ordenanzas Municipales y Normas Técnicas NT-01 y NT-02 (2008) y las COVENIN específicas. La actividad de inspección en el INPSASEL es efectuada por las Unidades Técnico-Administrativas de la Gerencia Estatal de Salud de los Trabajadores (GERESAT), a través de los Inspectores en Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Todo empleador que cuente con un (1) trabajador o más debe cumplir con los deberes establecidos en la LOPCYMAT, ya sean entes de carácter público o privado, con o sin fines de lucro. INPSASEL a través GERESAT en cada jurisdicción es el único con competencia para sancionar las infracciones administrativas por incumplimiento de las normas previstas en la LOPCYMAT, como se explicó anteriormente. La inspectoría como señala Cabrera, F. (2014): “Funge como un órgano preventivo, que puede alertar, coordinar o notificar a INPSASEL para que proceda él, con una inspección y apertura de un procedimiento de sanción”. (p.127).

La lista de chequeo de las obligaciones que deben ser cumplidas por el empleador en materia de prevención, condiciones, medio ambiente y salud laboral se refiere a: Comprobación de la existencia de delegados de prevención en la entidad de trabajo elegido por los trabajadores según lo establece el Art. 41 de la LOPCYMAT. Aunque la elección corresponde a los trabajadores, el patrono debe propender a asegurar que las mismas se realicen, a recomendar la elección de éstos representantes y prestar todo el apoyo necesario a tal efecto. Una vez que sean elegidos delegados de prevención se debe constituir un Comité de Seguridad y Salud Laboral que debe estar registrado ante el INPSASEL (Art. 44, 46 y 49 LOPCYMAT). Se supervisará la existencia del Servicio de Seguridad y Salud en

el trabajo y la existencia del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo obligatorio según el artículo 56, numeral 7 ejusdem y el 80 del Reglamento. Los patronos deben brindar capacitación por escrito y formación a los trabajadores sobre las condiciones inseguras y riesgos en sus puestos de trabajo al inicio de la relación laboral, así como de la actuación en caso de incendio y sobre el uso de equipos de extinción, y son los empleadores quienes deben controlar las condiciones inseguras, los riesgos y proveer equipos de protección personal. (Art. 58 y 56 numeral 3 y 4; 53.4 y 62.3 de la LOPCYMAT; 237 y 156 LOTTT).

Los exámenes médicos ocupacionales (de pre-empleo, pre y post vacaciones y aquellos periódicos que sean necesarios) deben ser realizados y correctamente manipulados exclusivamente por los Médicos y el trabajador. En caso de enfermedades y accidentes de trabajo, los patronos deben notificar de inmediato al INPSASEL, así como investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales para adoptar los correctivos que sean necesarios. (Art. 40 numeral 10 y Art. 56 Numeral 11 y 73 LOPCYMAT).

La cromatización y señalización en las áreas de trabajo es de suma importancia y serán fiscalizadas según lo establece la COVENIN 253 y 187; deben poseer el certificado de inspección y control de incendios vigente que es emitido por el cuerpo de bomberos de la jurisdicción previa inspección. Los pasillos, salidas, equipos y maquinarias deben estar dispuestos de forma que permita el desalojo rápido en caso de emergencias. Debe la entidad tener sistemas de extinción de incendios adecuados, extintores portátiles ubicados correctamente y además con la constancia de llenado y supervisión anual; debe haber condiciones de orden y limpieza en el lugar, estar resguardados los espacios donde exista riesgo de caídas de personas, dotar de material anti-resbalante las huellas de las escaleras y la altura de éstas debe estar acorde a lo establecido en la legislación.

El suministro de agua potable a los trabajadores en bebederos y proveer de vasos desechables a los mismos también es obligación de

los patronos así como la existencia de sanitarios para el uso de éstos, de vestuarios con distinción de sexo, controlar las fuentes generadoras de ruido, iluminación y de emergencia, ventilación adecuada en los puestos y ambientes de trabajo. El patrono es responsable de los controles y evaluaciones periódicas de la fuente generadora de polvo, gases, vapores y emanaciones tóxicas o peligrosas, que las maquinarias y equipos estén libres de defectos y no ofrezcan riesgo a los trabajadores, las herramientas de mano deben ser de calidad y estar en buenas condiciones así como las instalaciones y equipos eléctricos y controlar la acción de agentes biológicos, humedad y temperatura como establece la LOPCYMAT y su Reglamento.

Deben existir comedores dentro de la entidad de trabajo o las áreas de descanso respectivas (Art. 158 LOTTT, 62 LOPCYMAT); hacer mantenimiento a montacargas y ascensores; se constata que se otorguen las vacaciones y descansos a los trabajadores de forma correcta, que exista botiquín de primeros auxilios (Art. 120 numeral 8 LOPCYMAT) y se realicen inspecciones y correcciones de las condiciones peligrosas por la entidad de trabajo en los sitios de trabajo. (Art. 59 ejusdem). Entre otras obligaciones, el patrono debe registrarse ante el portal de INPSASEL en la página web: Inpsasel.gob.ve; tiene la obligación de entregar informes mensuales al organismo como lo establece el Art 52 del Reglamento; de nombrar sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral como lo establece el Art, 46 de la LOPCYMAT y contar con la exhibición de carteleras de seguridad e higiene publicadas por dicho comité. (Art. 54 y 55). Por último se constata el cumplimiento de programas de capacitación y recreación según las directrices de INCRET.

3.3.- Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.)

El Seguro Social es una institución pública que busca brindar protección de la Seguridad Social a todos los beneficiarios en las contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, incapacidad, invalidez, nupcias, muerte, retiro y cesantía o pérdida de empleo, de manera oportuna y con calidad de excelencia en el servicio prestado, dentro del marco legal que lo regula. La Ley

Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) es una ley macro que organiza los lineamientos de los componentes de la Seguridad Social: el Sistema Prestacional de Salud (HCM); Sistema Prestacional de Previsión Social; Servicio Prestacional de Vivienda y Hábitat; Subsistema de Recreación (INCRET); Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el trabajo; Subsistema de empleo y capacitación y el Régimen Prestacional de Pensiones y otras asignaciones Económicas. Ahora bien, mientras dure la transición hacia la nueva institucionalidad del Sistema de Seguridad Social se mantiene vigente la Ley del Seguro Social Obligatorio (LSSO) y el Reglamento General de la Ley del Seguro Social Obligatorio (RLSSO). La competencia del IVSS para llevar a cabo las inspecciones se circunscriben solo a la seguridad social y son los inspectores en materia de seguridad social adscritos a la Dirección General de Fiscalización quienes a la luz del artículo 52 de la Ley del Seguro Social “. La “fiscalización de empresas” por parte del IVSS puede darse de manera preventiva, por operativos especiales, por denuncia, porque el representante patronal no acuda a las citaciones en la sede administrativa del instituto o de oficio y se levanta una “ficha técnica de chequeo” (forma13-02).

Todo empleador que tenga al menos un (1) trabajador debe ser afiliado al IVSS a través del sistema de gestión y autoliquidación de empresas TIUNA y Forma 14-01 denominada cedula del patrono o empresa. (Providencia 003y Art. 72 RLSSO). Ese registro debe realizarse dentro de los tres (3) primeros días a su ingreso a la entidad (Forma 14-02 que se denomina Registro de Asegurado). El empleador debe también presentar la forma 14-03 en caso de inspección que se refiere a la participación del retiro del trabajador y la nómina de trabajadores de la empresa. Las retenciones son obligatorias a ser realizadas por el patrono de un 4% del salario normal del trabajador (Art. 103 y 104 RLSSO) y debe efectuar el aporte ya sea del 9%, 10% u 11%, no permitiéndose estar en Mora, debiendo estar solvente (Forma 14-91) a riesgo que corran intereses por atraso en los pagos.

Es indispensable que el empleador comunique al Instituto todo cambio dentro de su nómina, cotizar correctamente en caso de

trabajadores con salario variable y si se trata de entidades de trabajo del Estado debe consignar además nómina de jubilados, formulación presupuestaria de la partida 401 sobre gastos de personal. (Art. 57, 58, 74, 75,76 RLSSO y Providencia 003). El funcionario que fiscaliza puede solicitar al empleador libros contables, nominas, recibos de pago y cualquier documento que aporte claridad a los pagos mensuales realizados. Se imponen multas por incumplimiento como sanción y también medidas de cierre temporal de la entidad en caso de reincidencia o inobservancia de la Ley respectiva además pueden acarrear sanciones civiles y penales si no consigna las cotizaciones retenidas a los trabajadores y negarse la solvencia o inscripción de una nueva empresa ante el IVSS.

El empleador tiene también obligaciones establecidas en la Ley del Régimen Prestacional de Empleo (LRPE); al afiliarse al Seguro Social queda también afiliado al Régimen Prestacional de Empleo "RPE". Debe el patrono hacer la retención al trabajador del 0,5% de su salario normal del mes correspondiente aplicando el tope de 10 salarios mínimos y también pagar su aporte del 2%. Este régimen viene a sustituir el subsistema de Paro Forzoso y tiene por finalidad que ese aporte y retención que se ha entregado mensualmente al IVSS le otorgue al trabajador un ingreso sustitutivo (del equivalente al 60% del salario normal cotizado por 5 meses), como contingencia para atender sus necesidades mientras consigue un nuevo empleo. Funciona como un "Seguro de Desempleo" como señala (Cabrera, F., 2014, p.240). Al terminar la relación de trabajo el patrono debe entregar al trabajador los documentos necesarios para tramitar las prestaciones del RPE como lo establece el Art. 5 numeral 3 LRPE y tiene la obligación de notificar la suspensión y terminación de la relación laboral (Art. 30 ejusdem).

Es común que el IVSS se atrase en el pago de las indemnizaciones por varios meses lo que implica desprotección a los trabajadores y se desvirtúa el objeto del Instituto. Por otro lado es sumamente difícil financieramente poner en marcha todo el aparato previsto en la LOSSS por lo que su funcionamiento como está previsto en la LOSSS es a muy largo plazo.

3.4.- Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (I.N.C.E.S.)

Es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito según Gaceta Oficial N° 40.378, de fecha 25 de marzo de 2014, al MPPPST, creado por Ley el 22 de Agosto de 1959 y reglamentado por Decreto el 11 de Marzo de 1960 bajo la denominación de Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE). En el 2003 de acuerdo con Decreto publicado en la Gaceta Oficial N° 37.809 de fecha 03 de noviembre, se reforma el Reglamento de la Ley del INCE (RLINCE), con la finalidad de reorganizarlo y adecuarlo a los intereses del país. El INCES tiene como objetivo la formación profesional de la juventud desocupada, fomentar el desarrollo y aprendizaje de jóvenes trabajadores y aprendices y así luchar en contra del analfabetismo para prepararlos a la formación profesional.

Los empleadores tienen obligaciones establecidas en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista(LINCES), a tal efecto un patrono con cinco (5) o más trabajadores deben contribuir con un monto equivalente al 2% sobre el salario normal pagado durante cada trimestre a su personal (Art. 14 LINCES), así como el pago efectuado a profesionales independientes, y debe retener a los trabajadores del 0,5% de sus utilidades o bonificaciones de fin de año. El pago debe realizarlo el empleador dentro de los cinco (5) días hábiles vencido cada trimestre (Art. 21 LINCES); se verifica que el empleador cumpla con el programa nacional de aprendizaje INCES según lo establece el Art. 10 ejusdem y que se cumpla con el correcto pago del salario de aprendiz como establece la legislación vigente. El empleador debe inscribirse en el Registro Nacional de Contribuciones Parafiscales según lo establece el Art. 51 LINCES y tiene el deber de contratar y formar un mínimo de aprendices equivalente al 3% como mínimo y en un máximo del 5% cuando cuente la entidad con quince (15) trabajadores o más y se utiliza el promedio de trabajadores de los doce meses del año anterior (Art. 32 y 33 LINCES). En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas acarrea sanciones como multas y puede el funcionario ordenar la clausura temporal de

la entidad. Los Funcionarios adscritos al INCES pueden fiscalizar los tributos establecidos en la ley correspondiente (artículo 8, numeral 10), además de brindar orientación a los participantes y a los aprendices, para explotar sus aptitudes e intereses en cuanto a los planes de estudio, y velar por su sano desarrollo durante las fases de aprendizaje. (artículo 8, numeral 11).

El INCES también puede multar en caso de verificaciones (las que se realizan en las oficinas del Instituto) y las visitas del Funcionario del INCES a las entidades de trabajo tienen por finalidad realizar inspecciones “especiales”, para garantizar la formación de jóvenes en oficios que les permitan la inserción laboral (Art. 79 de la CRBV).

3.5.- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (C.O.N.A.P.D.I.S.)

Esta Institución tiene por finalidad dignificar la calidad de vida de las personas con discapacidad y garantizar la atención integral, prevención de la discapacidad y la inclusión participativa y protagónica de este colectivo y sus familiares en la sociedad del país. Es el ente fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones del empleador con respecto a la Ley para las personas con Discapacidad (LPD). El empleador público o privado tiene la obligación de registrarse ante el CONAPDIS en el sistema SILAB e incorporar al 5% de sus trabajadores discapacitados en nómina como lo establece el Art. 28 de la LPD. Los empleadores tienen la obligación de informar semestralmente al Instituto Nacional de Empleo, al de Estadística y al CONAPDIS, el número de trabajadores con discapacidad empleados con toda su identificación y cargo (Art. 72 LPD) así como la obligación de adecuar la infraestructura y ergonomía para uso de las personas con discapacidad (incluir elementos como estacionamientos preferenciales, pasamanos y rampas de acceso para sillas de ruedas, entre otros).

La certificación de discapacidad la otorga el CONAPDIS para el goce y beneficio de las asignaciones económicas y sociales por parte del sistema de seguridad social y la certificación de discapacidad laboral es competencia de INPSASEL (Art. 7 LPD).

3.6.- Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat BANAVIH

El empleador tiene obligaciones establecidas en la Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (LRPVH) como el registro obligatorio de la empresa ante el sistema FAOV en Line@V.2 que se refiere al Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda; fondo que se constituye por el ahorro individual del trabajador y del patrono y que reemplaza a la figura del Ahorro Obligatorio establecida en la Ley de Política habitacional derogada. Debe el patrono registrar al trabajador dentro de los tres (3) primeros días a su ingreso en la entidad y tiene la obligación de hacer la retención del 1% del “salario integral”⁹ al trabajador de forma mensual como la realización de su aporte equivalente al 2% del salario del empleado al FAOV dentro de los primeros 5 días de cada mes. El funcionario al momento de una fiscalización puede verificar toda la documentación de la empresa, incluyendo la financiera y contable, carpetas de trabajadores, nóminas, recibos de pago, confirmando que cada trabajador esté inscrito desde el inicio de la relación laboral y que la cotización sea en base a salario integral debiendo encontrarse solvente con el pago so pena del pago de intereses moratorios. Cada aporte no enterado es susceptible de sanción: Multa y además habría responsabilidad civil y penal del empleador como revocatoria de la solvencia del BANAVIH y de la Solvencia Laboral.

3.7.- Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (FONACIT, Oficina Nacional Antidrogas (ONA) y Fondo Nacional para el Desarrollo del Deporte, la Actividad Física y la Educación Física (NPDDAFEF)

El FONACIT es un Instituto adscrito al Ministerio de Ciencia y Tecnología que tiene por objeto apoyar financieramente programas y proyectos definidos por el Ministerio para desarrollar actividades vinculadas al desarrollo científico, tecnológico y de innovación y la formación de personal. Ente designado para administrar, recaudar,

9 Sentencia Sala Político Administrativa 11/12/12. Según Reforma Parcial de la LOSSS del 30/04/12. Art. 30 Numeral 1 LRPVH del 31/07/08 y Sentencia Sala Constitucional del TSJ Vinculante N° 1.771 del 28/11/11. Los Aportes no se adecuan al concepto de parafiscalidad y no se rigen bajo el sistema tributario. Y ratifica criterio de la SPA sobre el salario Integral.

controlar, verificar, así como determinar de forma tanto cuantitativa como cualitativa los aportes relativos al objeto de ley respectiva incluyendo la facultad de fiscalización. Dentro de las múltiples obligaciones diversificadas en distintas leyes, encontramos la Ley Orgánica de Ciencia y Tecnología e Innovación (LOCTI); quien tiene la facultad de verificar si la entidad (domiciliada o no en Venezuela pero con actividad económica en el territorio nacional), tuvo Ingresos Brutos anuales superiores a 100.000 U.T. en el ejercicio fiscal inmediatamente anterior y verificar si entero el 0,5%, 1% o 2% según el rango en que se encuentre ubicada la empresa por la rama de la actividad ejecutada (Art. 25 LOCTI), verificando que el pago se realice dentro del lapso establecido (mes de Abril) y con la unidad tributaria vigente para el periodo que se declara. El sistema para la Declaración y Control de Aporte en Ciencia y tecnología e Innovación (SIDCAI) recibe la información directa del SENIAT de los posibles contribuyentes. El incumplimiento del aporte será sancionado con multa equivalente al 50% del monto que se debía aportar y el incumplimiento de los deberes formales se sancionara de acuerdo a lo especificado en el COT y Normas Especiales. El INCES solicita certificación de cumplimiento del FONACIT para otorgar la respectiva solvencia y posteriormente solicitar la solvencia laboral, así como se exige para la certificación de No producción. El Reglamento Parcial de la LOCTI fue reformado el 08/11/11 publicado en Gaceta Oficial Numero 39.795.

La Oficina Nacional Antidroga (ONA) es el órgano rector encargado de diseñar, formular y ejecutar políticas públicas contra el tráfico ilícito de drogas y tiene la facultad de Fiscalización y Supervisión en el ámbito nacional sobre la prevención del consumo de drogas. La Ley Orgánica de Drogas (LOD) establece la creación del Fondo Nacional Antidroga “FONA”, que es el órgano recaudador del aporte establecido en la Ley para destinarlo en el financiamiento de proyectos de prevención sobre el consumo y tráfico ilícito de drogas, para el tratamiento, rehabilitación y reinserción de la persona consumidora así como para prestar servicios en materia de prevención integral y coadyuvar en los planes del Estado. La ONA es la encargada de

verificar si la entidad tiene más de 50 trabajadores y entera el 1% del ingreso neto al FONA, tal como lo establece el Art. 32 y 34 de la LOD y es la encargada de emitir el respectivo certificado de pago de los aportes. Los aportes se distribuyen de la siguiente manera: 40% para proyectos de prevención integral del tráfico en el ámbito laboral, proyectado en el entorno familiar; el 50% en programas de prevención integral dirigidos a niños, niñas y adolescentes y un 10% para gastos operativos del FONA. Se permite al empleador común destinar un 0,4% de su ganancia para proyectos propios de prevención en el ámbito laboral llevados a través de personas especializadas y registradas a tal efecto o a través de la creación de comités laborales de prevención de consumo de drogas y no pagar así el 1% completo al Fondo. Estos proyectos deben ser aprobados previamente por el Fondo presentándolos desde el 2 de enero al 30 de abril de cada año. El contribuyente debe inscribirse previamente ante el FONA y cumplir con todos los requerimientos establecidos específicamente en el Artículo 9, debe permitir el control fiscal, exhibir libros y documentos que sean requeridos, exhibir en cartelera la inscripción y declaración de pago vigente y no impedir el acceso a la entidad de trabajo en la respectiva supervisión.

Se toma en consideración los grupos de empresas para la contabilización de los 50 trabajadores y al tratarse de fabricante o importador de bebidas alcohólicas, tabaco y sus mezclas, no importa el número de trabajadores debiendo enterar el 2% del ingreso neto a la FONA (Contribuciones especiales), que en un 90% se dedican a los programas y proyectos, construcción de centros de tratamiento de adicciones realizados por el Ejecutivo Nacional. El pago debe realizarse dentro de los 60 días continuos contados a partir del respectivo cierre del ejercicio fiscal de la entidad de que se trate. La multa por incumplimiento en el aporte que le corresponde al empleador equivale al doble del aporte del respectivo ejercicio fiscal como sanción. Existen también normas para el procedimiento de verificación y fiscalización de los aportes y contribuciones especiales.

En referencia a la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física (LDD) se verifica en la inspección el porcentaje de aporte del empleador que se trata del 1% sobre la utilidad neta, cuando ésta supere en el ejercicio económico un ingreso de utilidades netas igual o superior a las 20.000 U.T. Se verifica que se haya hecho el pago al Fondo NPDDAFEF dentro del lapso correspondiente (se considera en inicio y fin de sus respectivos ejercicios fiscales). El Reglamento Parcial N° 1 de la LOD establece dentro de su contenido la obligación de registro de las entidades relacionadas con el deporte (Art. 9); la competencia para fiscalizar a las entidades de trabajo (Art. 34); sujetos pasivos (Art. 47); lo referente al aporte respectivo (Art. 48); Obligación de declarar así el sujeto pasivo obtenga ganancias menores a 20000 U.T. dentro de los 120 días continuos al ejercicio contable. El Pago puede realizarse total o fraccionado. Se establece la obligación de declaración estimada (Art. 56) y la respectiva certificación de pago (Art. 57).

4. CONCLUSIONES

Las IDT tienen por finalidad comprobar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia socio laboral y poder adoptar las medidas necesarias para corregir las fallas en las condiciones laborales. La función de los inspectores como servidores públicos merece fe en su función inspectora de allí dependerá el éxito o fracaso de las mismas y dar respuestas efectivas a las demandas de la masa trabajadora para el bienestar social; además la actitud del Estado como interventor ayuda a desarrollar acciones y políticas gubernamentales para solucionar los conflictos laborales, dejando atrás abusos y acciones denigrantes de los patronos para con los trabajadores como garante del Proceso Social Trabajo.

La falta de coordinación interinstitucional y la multiplicidad de organismos con competencias concurrentes, hace que luzca el sistema de inspección laboral desordenado y poco funcional para los actores laborales, por lo que se ha hablado sobre atomización de

los esfuerzos de los organismos autorizados para las fiscalizaciones de trabajo (Pernía, N. y Gasparín, V., 2014), que en nada contribuye a cumplir el sentido del objetivo fundamental de la inspección del trabajo como es el cumplimiento de la materia socio-laboral y se recomienda fomentar la cooperación de todos los organismos que ejerzan tales labores para así mejorar la eficacia y eficiencia de los actores, ahorrar recursos y esfuerzos y mejorar las condiciones de los involucrados. Solo de ésta manera mejorará la credibilidad de los organismos involucrados y la coherencia en la aplicación de la legislación nacional en el territorio.

Las IDT realizadas por las inspectorías hoy día son satanizadas considerándose que éste organismo cuenta con exceso de poder otorgado por Ley el cual no es bien aprovechado. En la práctica se corrobora que aún existen deficiencias referidas a la falta de asesoramiento a empleadores, contraviniendo lo establecido en el convenio 81 y una de las funciones y cometidos de las inspecciones del trabajo, y lo referido a el incumplimiento de parte del órgano administrativo de los lapsos establecidos en la Ley para realizar reinspecciones y la apertura de los procedimientos sancionatorios, perjudicando a los empleadores con la suspensión de la solvencia laboral por meses. Por último, lo referido a la utilización de personal contratado no especializado para llevar a cabo el acto de supervisión y de inspectores ejecutores, no estando capacitados para manejar tales actos donde se requiere conocer no solo la materia legal sino medios alternos de resolución de conflictos y otras áreas especializadas para resguardar el derecho de los trabajadores y requerir y exigir el cumplimiento de esos deberes de parte de los empleadores. Toda ésta deficiencia causa que las actuaciones no se realicen de forma correcta ya que no se especifica con claridad los ordenamientos (ahora en acta abierta la redacción es de suma importancia) y también determinar el alcance de la respectiva inspección integral que cubra todas las áreas en un solo acto supervisorio, de acuerdo a las competencias subrogadas hoy día de cada uno de los organismos, para que haya uniformidad en todos los aspectos.

Debe haber un redimensionamiento de la realidad laboral del país producto de la flexibilización laboral, de los actores que coexisten como es el caso de patronos, como compañías anónimas, cooperativas, empresas de producción social, incluir a los trabajadores en los procesos de inspección; deben establecerse mecanismos que permitan la identificación del trasfondo jurídico, la realización de reuniones periódicas entre los entes con competencias en materia de inspección para evaluar conjuntamente las realidades encontradas, definir alcances y lineamientos a seguir es lo que permitirá esa unificación para dar cumplimiento correcto a la legislación nacional y que no pierda vigencia las IDT en sí mismas y el trabajo de los Inspectores de Trabajo también debe adaptarse a los cambios del entorno y conformarse equipos multidisciplinarios para enfrentar tales desafíos para no desatender a los trabajadores.

Como reflexión final es necesario reconocer la importancia que tiene la inspección del trabajo en todo el Proceso Social Trabajo por lo que es necesaria la transformación de todo el sistema de inspección para el logro de la protección prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en cuanto a los Derechos Laborales, asumir los funcionarios de inspección una conducta orientadora, de asesoramiento técnico y de advertencia los empleadores y tratar de mejorar la imagen que mantiene el acto de inspección y los organismos autorizados hoy día para que haya verdadero respeto al hecho social trabajo y la promoción del trabajo decente. Que dejen de ser las 7 Plagas para convertirse en 7 Perlas.

5. REFERENCIAS

- ARANGUREN, W. (2011). La Inspección del Trabajo en Venezuela. Valencia: Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico. Corporación ASM, C.A.
- ARANGUREN, W. (2010). Violación a la normativa laboral en Venezuela: Un análisis desde los servicios de inspección del Trabajo. Volumen 16. N°2. Maracaibo: Gaceta Laboral.
- CABRERA, F. (2014). Manual Práctico sobre Obligaciones Legales del Empleador en Venezuela. Ajustado a Nuevo Reglamento y LOTT. 3ª. ed. Caracas: MJ, editores, C.A.
- CASTRO, R. y Castro, M. (2009). La función de inspección del trabajo como área prioritaria de la Administración del Trabajo. Anuario N° 32. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Organización Internacional del Trabajo (2006). Estrategias y Prácticas en materia de Inspección del Trabajo. GB 297/ESP/3, 297ª Reunión. Ginebra. Disponible: www.ine.gov.ve. (Consultada el agosto 09, 2015.)
- PERNÍA, N. (2014). Competencias de las Instituciones del Estado Venezolano en materia de Inspección en el Trabajo. Observatorio Laboral Revista Venezolana, Vol. 7 N° 13. Enero-junio 14. Valencia: Universidad de Carabobo.
- PERNÍA, N. y Gasparini, V. (2014). Atomización de la Inspección en el trabajo. Caso Venezuela. Visión Gerencial. Año 13. N° 1. p. 119-136. Mérida: Universidad de los Andes.
- SUÁREZ, F. (2009). La inspección de trabajo. Disponible: bibliojuridicas.unam.mx. (Consulta: 18/09/2015).
- URDANETA, H. (2014). Interpretación de la sentencia que modificó el alcance y sentido del Artículo 31 de La Ley de Impuesto Sobre La Renta, relacionado con los impuestos sobre sueldos y salarios. Caracas: Asociación Nacional de Supermercados y Autoservicios.

Referencias Legales

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860 (Extraordinaria), diciembre 30, 1999.
- Convenio 81 de la O.I.T. 1947, (Ratificación registrada el 21-07-1967; Gaceta Oficial N° 28.332 del 17-05-1967).
- Convenio 129 de la O.I.T. 1972, Gaceta Oficial N° 3232 de 1983.
- Convenio sobre los derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (2009).
- Código Orgánico Tributario. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 6.152 (Extraordinaria), de noviembre 18, 2014.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 (Extraordinaria), Mayo 07, 2012.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 38.236 de julio, 26, 2005.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), (2014). Decreto N° 1.414. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.155 (Extraordinaria) de noviembre 13, 2014.
- Decreto Presidencial N° 1.859 (2015). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.696. Julio 6, 2015.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (2012).
- Ley de Cesta Ticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N°: 40.773 de octubre 23, 2015.
- Ley para la Protección de Las Familias, La Maternidad y La Paternidad (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.773 de septiembre, 20, 2007.

- Ley para la Protección de la Lactancia Materna. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 38.763 de septiembre, 06, 2007.
- Ley para las Personas con Discapacidad (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.598 de enero, 5, 2007.
- Ley del Régimen Prestacional de Empleo (2005).Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 38.281 de septiembre, 27, 2005.
- Ley del Seguro Social Obligatorio (2012).Decreto N° 6.266. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.976 (Extraordinaria) de mayo, 24, 2010.
- Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Decreto N° 9048. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.945 de junio 15, 2012.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 39.912 de abril 30, 2012.
- Ley Orgánica de Drogas (2010).Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.510 de septiembre 05, 2010).
- Ley Orgánica contra la Discriminación Racial. (2011).Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 39.823 de fecha diciembre, 19, 2011.
- Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 5.891 de fecha julio 22, 2008.
- Ley Orgánica de Impuesto sobre la Renta (2014). Decreto N° 1435. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 6152 (Extraordinaria) de noviembre 18, 2014. Decreto N° 1435.
- Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2014). Decreto N° 1.411. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.151 (Extraordinaria) de noviembre 18, 2014.
- Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física. Gaceta Oficial N°: 39.741 de agosto 23, 2011.

- Ley Orgánica de Precios Justos (2015). Decreto: 2.092. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 6.202 de noviembre 08, 2015.
- Providencia Administrativa 003-2011. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 389.065 de octubre 28, 2011.
- Providencia Administrativa N° 015-011: Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.657 de abril 15, 2011.
- Providencia Administrativa publicado en Gaceta Oficial Número 39.657 del 15 04 11. Normas para la instrucción del Procedimiento Administrativo Sancionatorio.
- Providencia 001-2013. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 40.286. de noviembre 04, 2013.
- Providencia 001-2015. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.777 de octubre 29, 2015.
- Providencia Administrativa 007-2011. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 39.682 de mayo 26, 2011.
- Providencia Administrativa N° SNAT/2009/0095 de septiembre 22, 2009.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2013). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.157.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (2007). Gaceta Oficial 38.596.
- Reglamento Número 1 de la Ley Orgánica del Deporte. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.872 de febrero 28, 2012.
- Reglamento General de la Ley del Seguro Social Obligatorio (RLSSO). Decreto N° 8.922. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 35.032 de abril 30, 2012.
- Reglamento Parcial de la LOCTI. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.795. Noviembre 11, 2011.

- Resolución 4.754. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 38.528 de septiembre 22, 2006.
- Resolución 030. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.627 de marzo 02, 2011.
- Resolución prohibición del Porte ilícito de armas y municiones. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 39.928 de mayo 23, 2012.
- Resoluciones N° 4224 de marzo 21, 2006 y la N° 4225 de fecha marzo 22, 2006. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40 de fecha diciembre 04, 2012.
- Sentencia de la Sala Político Administrativa del TSJ: N°1100 de agosto 10, 2011.
- Sentencia de la Sala de Casación Social del TSJ N°: 1468 de octubre 15, 2014.
- Sentencia Sala Político Administrativa del TSJ de diciembre 11, 2012.