



Violación a la normativa laboral en Venezuela: un análisis desde los servicios de inspección del trabajo

Williams Aranguren Álvarez

Sociólogo, Especialista en Seguridad Social (Mención Gerencia Social), Doctor en Ciencias Sociales (Mención Estudios del Trabajo), Docente de pre y postgrado en la Universidad de Carabobo y de postgrado en la Universidad Central del Venezuela, Supervisor del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial en el MPP para el Trabajo y Seguridad Social. E-mail: waranguren30@hotmail.com / waranguren30@yahoo.es

Resumen

Los cambios que vienen sucediendo a nivel mundial como consecuencia del fenómeno de la globalización, han implicado importantes transformaciones en los sistemas económico, político y social de lo cual no escapa el mundo del trabajo. Frente a las distorsiones ocasionadas por la readaptación de las estructuras a las nuevas condiciones, se producen las regulaciones, a las cuales han estado sujetas históricamente las relaciones de trabajo, conformándose de esta manera un conjunto de normas y principios teóricos que reglamentan las relaciones jurídicas entre los sujetos del Derecho del Trabajo (trabajadores y empleadores) y a la vez de éstos con el Estado. A pesar de estas regulaciones, se evidencia un importante nivel de incumplimiento por parte de las empresas a la normativa laboral vigente, por lo que en el presente documento, se exponen algunos de los resultados más relevantes de un estudio pormenorizado sobre las violaciones más frecuentes a la normativa laboral y la acción del Estado, materializada a través de los servicios de inspección del trabajo en Venezuela, para atender esta problemática. El estudio se abordó a través de una investigación descriptiva y de campo que alcanzó a los Estados más poblados del país (Distrito Capital, Zulia, Miranda y Carabobo), donde a través de entrevistas y análisis de 120 expedientes de

inspecciones realizadas a empresas, se pudieron precisar los incumplimientos en materia laboral, empleo, seguridad social y seguridad y salud laboral, así como el impacto de la supervisión del trabajo en la restitución de la normativa legal.

Palabras clave: Normativa laboral, inspección del trabajo, violación de la legislación laboral.

Violation of Labor Regulations in Venezuela: An Analysis Based on Work Inspection Services

Abstract

The changes happening worldwide as a consequence of the globalization phenomenon have involved important transformations in the economic, political and social systems from which the world of labor does not escape. Historically, labor relations have been subjected to regulations; in the face of distortions caused by re-adapting structures to the new conditions, regulations are produced forming a set of standards and theoretical principles that regulate legal relations between labor law subjects (workers and employers) and simultaneously, between these and the State. Despite these regulations, companies evidence a significant level of non-compliance with the standing labor regulations; this document explains some of the most relevant results of a detailed study regarding the most frequent labor regulation violations and State action, carried out in Venezuela through work inspection services designed to take care of this problem. The study was approached through descriptive, field research reaching the most populated States in the country: Capital District, Zulia, Miranda and Carabobo. Using interviews and analyzing 120 files of inspections conducted at companies, it was possible to specify non-compliance in matters regarding labor, employment, social security and worker safety and health, as well as the impact of work supervision on restituting legal regulations.

Key words: Labor regulations, work inspection, labor legislation violation.

Introducción

El punto de partida es la preocupación por los cambios que origina la modernidad, como producto del desarrollo tecnológico, lo cual genera en las empresas la necesidad de rediseñar sus procesos productivos y la organización del trabajo, con el objeto de mantener su competitividad en los mercados nacionales e internacionales, en un mundo multipolar, donde cada vez más las fronteras son simples formalidades para la expansión del capital. Ello trae consigo inevitables cambios organizacionales que transforman las relaciones de producción, demandando una redefinición del perfil de competencias requerido por los trabajadores, a fin de adaptarse a estos nuevos esquemas de trabajo, dinámicos y que rebasan las reglas y formalidades que regulan dichas relaciones. Nuevas formas de trabajo implican nuevos retos y un nuevo trabajador adaptado a estas condiciones.

Contrario a lo esperado, los grupos humanos y sus procesos, así como las instituciones y las leyes no evolucionan al mismo ritmo de los cambios globales, por lo que normalmente persiste una brecha entre las necesidades del mercado y las necesidades de reproducción social de los individuos, que suelen traducirse en contradicciones y conflictos, donde los órganos administrativos del Estado juegan un papel fundamental, creando espacios en los cuales se dirimen las controversias y se buscan acuerdos, dentro de los marcos legales a disposición.

En este sentido, la inspección del trabajo desarrollada por el Ministerio

del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINPPTRASS), constituye una pieza clave en el marco de la justicia social, pues en el mundo complejo del trabajo, su función es la de verificar el cumplimiento de la normativa laboral, más allá de las apariencias, la simulación o el fraude, brindando asesoría tanto a los patronos como a los trabajadores y sus órganos de representación, sobre la mejor forma de dar cumplimiento a la normativa laboral, ejerciendo en este caso, una acción preventiva a la violación de la normativa y a la ocurrencia de accidentes de trabajo o aparición de enfermedades ocupacionales. Además de ello, actúa como mediador de las relaciones laborales en conflicto, promoviendo la información, la comprensión y el acuerdo, así como la acción coercitiva en el caso de incumplimiento de la normativa laboral. Dada esta capacidad para incidir sobre el cumplimiento de la normativa laboral, contribuye con la creación de un clima de trabajo apropiado para el desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales de los trabajadores y la reproducción de la riqueza con un sentido social, humano.

El presente artículo se basa en una investigación realizada durante el año 2008 desde la perspectiva cuantitativa, tiene un carácter descriptivo y de campo, de diseño no experimental ubicada en la categoría transeccional o transversal. Para ello se seleccionó una muestra no probabilística en la cual se analizaron 120 empresas privadas de los sectores industria, servicio y comercio, ubicadas en los cuatro Estados con mayor número de pobla-

ción (39%) y mayor concentración de la fuerza de trabajo (42%), esto es: Zulia, Miranda, Distrito Capital y Carabobo, según datos del Instituto Nacional de Estadística¹, lo cual permite mostrar un perfil de las violaciones más recurrentes a la normativa laboral para obtener una mejor comprensión, análisis y cuestionamiento a los marcos regulatorios que rigen la materia laboral y la acción del Estado para dar cumplimiento a los mismos.

Para ello se empleó un formulario para la recopilación de información de los expedientes de las empresas inspeccionadas² y una encuesta aplicada a los Supervisores del Trabajo ubicados en las entidades federales mencionadas, cuyos datos se sistematizaron en matrices a través de libros de códigos, para ser analizados mediante una escala de tipo Likert y la estadística descriptiva.

1. Perfil de las empresas estudiadas

Haciendo referencia al perfil de las unidades investigadas, se puede referir que se estudiaron 120 empresas

discriminadas de la siguiente manera: 40 empresas del sector industrial, 40 del sector servicio y 40 del sector comercio, distribuidas equitativamente en los Estados Zulia, Miranda, Distrito Capital y Carabobo, tanto pequeñas, como medianas y grandes.

Del análisis se desprende que la actividad industrial concentra la mayor cantidad de la fuerza de trabajo (79%), seguida del sector servicio (14%) y comercio (7%). Con relación a las características de esta mano de obra, el 78% es masculino, concentrado sobre todo en el sector industrial (81%) de la economía. El 22% corresponde al sexo femenino y aunque igualmente se concentra mayoritariamente en el sector industrial (70%), tiene una mayor presencia porcentual que los hombres en los sectores comercio y servicio.

Los resultados evidencian que sólo el 34% de los trabajadores presta sus servicios en una empresa donde existe un sindicato, concentrándose sobre todo este renglón en las empresas grandes (78%). El 70% de los trabajadores de las empresas pequeñas y me-

- 1 Estos datos fueron tomados de la página web del Instituto Nacional de Estadística www.ine.gov.ve, en fecha 06/02/2007, específicamente de la Proyección de población 2007 y Población de 10 años y más en la Fuerza de Trabajo, ambos con base en el Censo de 2001.
- 2 El protocolo de inspección de las Unidades de Supervisión, establece una primera visita de inspección en la cual se realizan a las empresas requerimientos para la subsanación de las violaciones a la normativa laboral detectadas y se establecen plazos para su cumplimiento. Una vez vencidos los plazos se efectúa una segunda visita o reinspección, en la cual se hace requerimiento inmediato de subsanación a la normativa laboral infringida y no corregida por la empresa en los lapsos establecidos, lo cual promueve una propuesta de sanción. Esta información puede ser ampliada en Aranguren (2008).

dianas no está sindicalizado, lo cual se explica en parte porque en Venezuela predominan los sindicatos de empresa, siendo pocos los sindicatos profesionales a los cuales pudieran afiliarse los trabajadores de las pequeñas empresas, que no alcanzan el número de trabajadores mínimo legal para la constitución de un sindicato.

2. Violaciones más frecuentes a la normativa laboral por parte de las empresas.

En esta parte se puntualizan las violaciones más frecuentes a la normativa laboral detectadas en las visitas de inspección realizadas por los Supervisores del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial adscritos a las Unidades de Supervisión del MINPPTRASS, el cual contempla la verificación del cumplimiento de la normativa laboral en 86 puntos. Los resultados se presentan por áreas para lograr una mejor comprensión de las violaciones a la normativa laboral a saber: laboral/trabajo, empleo, seguridad social, seguridad y salud laboral.

En el Cuadro 1 se puede observar, un mayor nivel de incumplimientos a la normativa laboral en las áreas trabajo/laboral (51%) y seguridad y salud laboral (34%), acumulando el mayor porcentaje de estos incumplimientos los sectores servicio (41%) e industrial (38%). El mayor porcentaje de incumplimientos en el área de empleo se ubica en el sector servicio (43%), aunque no hay mucha diferencia con el sector comercio y en el área de seguridad social, el mayor porcentaje de incumplimientos se encuentra en el

área de comercio (39%), sin mucha diferencia con el sector servicio.

En los expedientes analizados se pudo constatar que en las inspecciones realizadas por los Supervisores del Trabajo del MINPPTRASS se detectó un nivel promedio de incumplimiento a la normativa laboral en las empresas, de acuerdo a lo contemplado en los 86 puntos de inspección, de un 61%, y por defecto, se tiene un nivel de cumplimiento del 39% (Cuadro 2).

Cuando analizamos los incumplimientos detectados con relación al tamaño de las empresas, se obtiene que las pequeñas empresas son las que presentan un mayor porcentaje de incumplimientos (70%), seguidas de las empresas medianas (58%) y luego las grandes (54%). Podría inferirse que el nivel de incumplimiento a la normativa laboral es proporcional al tamaño de las empresas, por lo que las empresas pequeñas cuentan con menores recursos que las empresas medianas y grandes para dar cumplimiento a esta normativa, y las empresas medianas a su vez, cuentan con menores recursos que las grandes. En ello también podría incidir el nivel de sindicalización de los trabajadores, pues en la medida en que las empresas cuentan con organismos de representación de los trabajadores, los mismos son garantes del ajuste de la empresa a los parámetros establecidos en las leyes laborales.

A continuación se presentan los incumplimientos más evidentes a la normativa legal en materia laboral por parte de las empresas analizadas (Cuadro 3).

Cuadro 1
Incumplimiento de las empresas a la normativa laboral
por actividad económica

Áreas de inspección ³	N° de incumplimientos detectados por actividad económica			Total	%
	Comercio	Servicio	Industria		
Laboral / trabajo	373	421	225	1019	51
Empleo	25	26	10	61	3
Seguridad social	91	89	51	231	12
Seguridad y salud laboral	205	209	258	672	34
% de incumplimiento	65	61	57		61

Fuente: Aranguren (2008).

Cuadro 2
Incumplimiento a la normativa laboral por tamaño de las empresas

Áreas de inspección	N° de incumplimientos detectados por tamaño de las empresas		
	Pequeñas	Medianas	Grandes
Laboral / trabajo	446	344	229
Empleo	20	26	15
Seguridad social	105	67	59
Seguridad y salud laboral	208	202	262
Total	779	639	565
% de incumplimiento	70	58	54

Fuente: Aranguren (2008).

- 3 El área Laboral / trabajo se refiere a la verificación del cumplimiento de la normativa laboral en aspectos tales como jornada laboral, horas extras, salario, prestación de antigüedad, vacaciones, utilidades, mujeres en estado de gravidez, entre otros. El área de empleo se refiere a aprendices INCES, porcentaje de extranjeros, trabajadores con discapacidad y adolescentes trabajadores. El área de seguridad social contempla el Seguro Social Obligatorio, Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda y Ley de Alimentación para los Trabajadores y el área de Seguridad y salud laboral contempla lo relativo al Programa y Comité de Seguridad y Salud Laboral, Delegados de Prevención, ropa y equipos de protección personal, capacitación laboral, sistemas de protección contra incendios, protección y seguridad de máquinas y equipos, condiciones de trabajo, control de los riesgos, condiciones de ruido, iluminación, vibraciones, humedad, temperatura, entre otros.

Cuadro 3
Incumplimiento de las empresas a la normativa legal
en el área laboral/trabajo⁴

Descripción del incumplimiento por parte de la empresa	Base legal	Nº empresas que incumplen	%
No posee cartel de horario de trabajo	Art. 188 LOT y 78 RLOT	99	63
Exceso en la jornada de trabajo	Art. 195 y 196 de la LOT; Art. 90 CRBV; Art. 12 (5) RLOPCyMAT	63	36
Exceso en la labor en horas extraordinarias	Art. 207 de la LOT	47	25
No solicita el permiso para trabajar horas extras	Art. 208 y 210 de la LOT; Art. 87 del RLOT	91	58
No cancela recargo del 50% por horas extras diurnas	Art. 144 y 155 de la LOT	53	28
No cancela recargo del 30% por horas extras nocturnas	Art. 144, 155 y 156 de la LOT	63	37
No cuenta con un registro de horas extras	Art. 209 LOT	68	38
No cancela recargo del 150% por días feriados laborados	Art. 144, 154, 212 y 217 de la LOT; Art. 88 al 91 del RLOT	62	31
No concede día de descanso semanal compensatorio	Art. 218 de la LOT; Art. 89 del RLOT	44	22
No paga salario mínimo legal	Art. 129 de LOT, Art. 60 y 61 (d) del RLOT, y Decreto vigente	45	24
No entrega recibos de pago	Art. 133, Pgfo 5º LOT	73	38
No deposita mensualmente la prestación de antigüedad	Art. 108 de la LOT	83	46

4 LOT: Ley Orgánica del Trabajo (1997); RLOT: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006); CRBV: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999); LOPCYMAT: Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005); RLOPCYMAT: Reglamento de la LOPCYMAT (2007).

Cuadro 3
Incumplimiento de las empresas a la normativa legal
en el área laboral/trabajo (Continuación)

Descripción del incumplimiento por parte de la empresa	Base legal	Nº empresas que incumplen	%
Base de cálculo prest. Antigüedad	Art. 108 y 133 (encabezamiento) LOT	69	37
No deposita los intereses de prestación de a Antigüedad	Art. 108 de la LOT; Art. 73 del RLOT	58	32
No informa anualmente al trabajador sobre capital e intereses de prestación de antigüedad	Art. 108 de la LOT.	46	21
Pago de 2 días adicionales prestación de antigüedad	Art. 108 de la LOT; Art. 71 del RLOT	53	32
No otorga el disfrute de vacaciones anuales	Arts. 157, 219, 220 y 226 LOT, 96 y 97 RLOT, art. 40 (7) LOPCYMAT; 12 (5) RLOPCYMAT	47	28
No otorga el día adicional de vacaciones	Art. 219 LOT y 95 RLOT	46	23
No cancela el salario de vacaciones	Art. 222 de la LOT	43	24
No cancela el bono vacacional	Art. 223 LOT y 95 RLOT	50	27
No cuenta con un registro de vacaciones	Art. 235 de la LOT	65	37
No está inscrita en el MINPPTRASS	Art. 2 de la Resolución N° 4.524	44	23

Fuente: Aranguren (2008).

En materia laboral se pudo constatar importantes violaciones a la normativa laboral con relación a la jornada de trabajo. El 63% de las empresas no cuenta con la provisión en sus instalaciones de un cartel de horario indicativo de la jornada de trabajo, horario de descanso y días libres, siendo que el 36% de ellas excede la jornada laboral establecida en la LOT y la

Constitución, incurriendo en el trabajo en horas extraordinarias, sin realizar los pagos reglamentarios (37%), ni solicitar el permiso para laborar horas extras ante la Inspectoría del Trabajo (58%). Así mismo, destaca que las empresas recurren al trabajo en días feriados o de descanso, muchas de ellas (31%) no cancelando estos días con el 150% de recargo estableci-

do en la LOT. A ello se suma que el 22% de las empresas no otorga el día de descanso compensatorio posterior al día feriado o de descanso laborado.

De lo anterior se desprende que un importante número de empresas incurre en excesos en la jornada de trabajo diaria y semanal, lo cual podría generar accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades ocupacionales con ocasión del trabajo, siendo que estos excesos no se traducirían en un mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, pues en muchos casos, como se ha visto, no se cancela de acuerdo a lo estipulado en la LOT.

Otro aspecto importante, aunque presente en menor porcentaje, no obstante con una gran significación, es que el 24% de las empresas no cancela a sus trabajadores el salario mínimo establecido en Gacetas Oficiales, por lo que se cuestionaría la capacidad de los trabajadores afectados, de adquirir con sus ingresos la canasta básica de alimentos y mantener unas condiciones mínimas de subsistencia tanto para sí mismos como para su grupo familiar.

Con relación a la prestación de antigüedad, un importante número de empresas (46%) no realiza los depósitos mensuales de capital, siendo que el 32% no calcula los intereses ni los días adicionales y el 37% realiza los cálculos de manera errónea, contemplando generalmente el salario normal y no el salario integral como base de cálculo.

No dejan de ser importantes las violaciones en materia de vacaciones, pues el estudio muestra que el 28% de las empresas incumple con la obliga-

ción de otorgar a sus trabajadores vacaciones anuales, siendo que el 24% no cancela el salario de las vacaciones y el 27% el bono vacacional. El 37% de las empresas no lleva un registro de vacaciones en el cual se muestre la planificación del disfrute de las mismas por parte de los trabajadores y su ejecución. Este factor resalta, pues tiene incidencia en la recuperación física que necesita el trabajador para reponer sus energías empleadas en el trabajo, además de otros componentes de orden social como la recreación, la familia, la salud, etc.

Finalmente, destaca que el 38% de las empresas no entregan a sus trabajadores los recibos de pago, a fin de precisar los conceptos salariales cancelados, así como los descuentos de ley, por lo que se dificulta llevar el control sobre lo devengado, así como demostrar la relación laboral a la hora de cualquier contingencia.

En el Cuadro 4 se muestran los incumplimientos más significativos en el área de empleo.

En esta parte resalta el hecho de que el 22% de las empresas no están inscritas en el INCES y por tanto no realizan los aportes correspondientes, y el 18% de las que por Ley les corresponde contratar pasantes o aprendices, no lo hacen. No se observaron incumplimientos significativos con relación al porcentaje de extranjeros, la contratación de personas con discapacidad o el trabajo de adolescentes (Cuadro 5).

Las violaciones en materia de seguridad social representan una de las más altas, pues el 23% de las empresas no están inscritas en el IVSS y el

Cuadro 4
Incumplimiento de las empresas a la normativa legal en el área empleo⁶

Descripción del incumplimiento por parte de la empresa	Base legal	Nº empresas que incumplen	%
No está inscrita en el INCES	Art. 14 de la Ley del INCES	44	22
No contrata aprendices INCES	Art. 10 de de Ley del INCES	35	18

Fuente: Aranguren (2008).

Cuadro 5
Incumplimiento de las empresas a la normativa legal en el área seguridad social⁷

Descripción del incumplimiento por parte de la empresa	Base legal	Nº empresas que incumplen	%
No está inscrita en el IVSS	Arts. 55 al 59 RGLSS	39	23
No ha inscrito a todos los trabajadores en el IVSS	Arts. 61 al 64 RGLSS	72	47
No retiene los aportes de los trabajadores al SSO y su posterior reintegro al IVSS	Arts. 63, 99, 102, 103, 104 y 109 RGLSS	82	50
No cancela el FAOV	Arts. 173 LRPVH	64	39
No otorga el beneficio de la Ley de alimentación para los trabajadores	Arts. 2 y 4 LAT; 15 y 16 RLAT	51	33

Fuente: Aranguren (2008).

6 INCES: Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista. Ley del INCES (2008).

7 RGLSS: Reglamento General de la Ley del Seguro Social; LRPVH: Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (2005); LAT: Ley de Alimentación para los Trabajadores (2005); RLAT: Reglamento de la LAT (2006). IVSS: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. SSO: Seguro Social Obligatorio. FAOV: Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda.

47% no tienen a todos sus trabajadores inscritos en el SSO. Por otro lado, el 50% de las empresas retienen los aportes a los trabajadores y no los reintegran al IVSS, lo cual está tipificado por la Ley como un delito, por lo que frente a una contingencia el trabajador y sus familiares se encontrarían desprotegidos. Así mismo, el 39% de las empresas no realiza los aportes al Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda y el 33% no cumple con la Ley de Alimentación para los Trabajadores, mediante la provisión de una comida balanceada o un ticket de alimentación o depósito mediante tarjeta electrónica por jornada laborada.

Todas estas violaciones tienen gran incidencia en el futuro del trabajador, pues el mismo se vería afectado para acceder a las prestaciones contempladas por el sistema de seguridad social o adquirir una vivienda.

A continuación se presentan los incumplimientos más importantes en materia de seguridad y salud laboral (Cuadro 6).

Las violaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, en general, tienden a ser menores con relación a los otros renglones. Resalta que el 46% de las empresas estudiadas incumplen la normativa laboral relacionada con disponer de un Programa de Seguridad y Salud Laboral y el 33% no cuenta con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario para velar por las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, el 51% no realiza la información por escrito a los trabajadores sobre los ries-

gos inherentes al puesto y ambiente de trabajo para establecer medidas preventivas y evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales. El 31% no entrega al personal la ropa y los equipos de protección personal acordes a los riesgos en el trabajo.

Los datos anteriores evidencian la limitada labor de prevención en los centros de trabajo, para establecer un ambiente de trabajo seguro y que garantice a los trabajadores las condiciones óptimas para el desarrollo de su actividad productiva, sin riesgos de daño a su salud o su integridad física, tanto en el corto como en el mediano y largo plazo. Este factor a su vez se reproduce en los trabajadores, pues al no contemplar la capacitación, notificación de riesgos, entre otros, los mismos no asumen el trabajo con la debida conciencia, adoptando conductas preventivas en el trabajo.

3. Acción del Estado en la restitución de la normativa laboral infringida

La intervención administrativa del trabajo por parte del Estado es responsabilidad, entre otros, de las Inspecciones del Trabajo, las Unidades de Supervisión del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), Procuradurías del Trabajo, Agencias de Empleo y Tribunales del Trabajo, para la solución judicial y extrajudicial de los conflictos, además de la función preventiva de la inspección en el trabajo.

Cuadro 6
Incumplimiento de las empresas a la normativa legal en el área de seguridad y salud laboral⁸

Descripción del incumplimiento por parte de la empresa	Base legal	N° empresas que incumplen	%
No posee un Programa de prevención de accidentes	Art. 862 RCHST	71	46
No brinda capacitación a los trabajadores	Art. 53 (2) LOPCyMAT	46	27
No informa a los trabajadores por escrito sobre los riesgos en su puesto y ambiente de trabajo	Arts. 862 del RCHyST. Art. 53 (1 y 2), 56 (3 y 4), 58 de la LOPCyMAT, 237 LOT, Art. 12 (6) y 21 (2) del RLOPCyMAT	84	51
No otorga ropa y equipos de protección personal	Art. 53 (4) y 56 (3), 62 (3) LOPCYMAT, 82 (3) RLOPCYMAT; 793 RCHST	56	31
No realiza exámenes médicos a los trabajadores	Art. 496 del RCHyST (industria) Art. 53 (10) de la LOPCyMAT Art. 27 del RLOPCyMAT	45	26
No cuenta con un botiquín de primeros auxilios	Convenio 120 OIT, Arts. 40 (13), 59 (6) LOPCYMAT.	50	23
No tiene constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral	Arts. 41, 46 y 49 (2) LOPCYMAT, 67, 68 y 69 RLOPCYMAT	65	33
No cuenta con medidas para enfrentar emergencias	Norma COVENIN 226-90	36	20
No informa a trabajadores sobre cómo actuar en emergencias	Arts. 777 y 778 del RCHST	47	28

Fuente: Aranguren (2008).

8 RCHYST: Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973).

En este sentido, la inspección del trabajo, fundamentada en el Convenio 81 de la OIT, ratificado por Venezuela, constituye una pieza clave en el marco de la justicia social, pues en el mundo complejo del trabajo, desempeña la función de verificar el cumplimiento de la normativa laboral, más allá de las apariencias, la simulación o el fraude. Además de ello, actúa como mediador de las relaciones laborales en conflicto, promoviendo la información, la comprensión y el acuerdo, además de la acción coercitiva en el caso de incumplimiento de la normativa laboral.

Esta Inspección del Trabajo es desarrollada, básicamente, por las Unidades de Supervisión del Trabajo, la Seguridad Social e Industrial, adscritas a las Inspectorías del Trabajo pertenecientes al MINPPTRASS, distribuidas por todo el territorio nacional, radicando su importancia en la capacidad que tienen estas Unidades para incidir y transformar la realidad laboral del país.

A nivel nacional, se cuenta con un amplio cuerpo de leyes, reglamentos, decretos y normas en materia laboral, alineados con los convenios internacionales ratificados por Venezuela, los cuales abarcan las condiciones de trabajo (contrato de trabajo, terminación de la relación de trabajo, estabilidad en el trabajo, jornada de trabajo, vacaciones, horas extras, trabajo nocturno, salario, trabajo de mujeres, minusválidos y menores, entre otros); la regulación colectiva del trabajo (organización sindical, protección de la libertad sindical, fuero sindical, negociaciones colectivas, pliego de peticiones, concilia-

ción, huelga y convención colectiva de trabajo, entre otros); la regulación de la intervención administrativa del trabajo (Inspectorías del Trabajo, Sistema de Inspección en el Trabajo, Agencias de Empleo, funciones y atribuciones de los entes administrativos del trabajo, sanciones); Tribunales y procedimientos del trabajo (tribunales del trabajo y solución judicial de los conflictos) y seguridad social (infortunios en el trabajo, enfermedades y accidentes ocupacionales, maternidad, invalidez, vejez, muerte).

Lo anterior sugiere que, al menos desde el punto de vista formal, los Convenios de la OIT ratificados por Venezuela, han sido incorporados a las leyes, reglamentos y normas venezolanas en materia laboral, no obstante, cuando se profundiza, analiza y evalúa su aplicación (práctica), se evidencian desfases importantes que limitan el ejercicio del derecho por parte de los sujetos del mismo, debiendo el Estado y sus instituciones, velar por el cumplimiento de estas normativas, so pena de incurrir en faltas graves que pueden ser constatadas por la OIT.

Con base en lo anterior, las Unidades de Supervisión realizan la inspección de los centros de trabajo con el fin de verificar el cumplimiento de la normativa laboral y brindar la asesoría necesaria a patronos y trabajadores y sus órganos de representación, para que se de su cumplimiento, ejerciendo en este caso, una acción preventiva a la violación de la normativa y a la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades ocupacionales.

El estudio de las 120 empresas, con ocasión de la realización de la segunda visita de inspección de los Supervisores del Trabajo, arroja una serie de violaciones reiteradas a la normativa laboral, esto es, incumplimientos detectados en la primera visita que fueron objeto de requerimiento de subsanación, encontrándose que las empresas hicieron caso omiso a tales requerimientos. Estos datos permitirán evaluar la acción del Estado en la restitución a la normativa laboral. En tal sentido se observó lo siguiente:

a) En materia laboral/trabajo:

- Con relación a la jornada de trabajo, gran porcentaje de las empresas (76%) no cumplieron con el requisito de contar con el cartel indicativo de la jornada de trabajo, mientras que el 68% incumple la jornada de trabajo máxima establecida por la LOT y la Constitución, resaltando el trabajo en horas extraordinarias tanto diurnas como nocturnas, sin que se cancelen los recargos respectivos (62%). Igualmente, casi el 60% de las empresas no cumplieron el requerimiento de conceder el día de descanso obligatorio ni cancelar el recargo por laborar este día.

- Resalta el hecho de que el 64% de las empresas incumplieron reiteradamente con el pago del salario mínimo legal y no entregan recibos de pago (62%). Igualmente se observan irregularidades en los pagos de prestación de antigüedad y todos sus conceptos, con un porcentaje promedio de incumplimiento del 64%, sobre todo en lo que respecta al pago de los dos días adicionales después del segundo año, con un 72%.

- El pago de las vacaciones anuales también es objeto de controversias, observándose un incumplimiento promedio del 64%, resaltando que el 70% de los trabajadores no disfruta de su período vacacional anual.

b) En materia de empleo:

- El 60% de las empresas no cumplió con el requerimiento de inscribirse en el INCES ni procede a la contratación de pasantes.

c) En materia de seguridad social:

- Con relación al Seguro Social Obligatorio, se encuentra que el 72% de las empresas no atendió el requerimiento de inscribirse en el IVSS, por lo que el 78% de los trabajadores (y sus familiares) no está inscrito ni goza de los beneficios y prestaciones de esta institución, comprometiendo su futuro en el largo plazo (jubilación). Así mismo, el 73% de las empresas incumplió el requerimiento de la retención de los aportes de los trabajadores y su entrega al IVSS.

- Con relación al Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda, los resultados arrojan que el 73% de las empresas incumple reiteradamente con esta normativa legal, en lo que tiene que ver con los descuentos a los trabajadores y la entrega de los aportes de los trabajadores y el patrono al Fondo.

- Se observa que el 78% de las empresas con 20 o más trabajadores no subsanó el requerimiento realizado por el Supervisor con relación a la Ley de Alimentación para los Trabajadores, referente a la provisión de una comida balanceada por jornada de trabajo o cualquier otro mecanismo establecido por la Ley que rige la materia

(ticket de alimentación, tarjeta electrónica, entre otros).

d) En materia de seguridad y salud en el trabajo:

- Se puede evidenciar que el 78% de las empresas no atendió el requerimiento del Supervisor, en cuanto a contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, no contando así mismo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral (60%). Ello trae como consecuencia de que no dispongan de medidas para enfrentar situaciones de emergencia (67%) o tengan una previsión sobre las posibles emergencias que puedan ocurrir en el ambiente de trabajo (61%).

- Con relación a los trabajadores la situación se torna bastante crítica, pues el 73% de las empresas analizadas no subsanó el requerimiento de informar a los trabajadores acerca de los riesgos inherentes a su ambiente y puesto de trabajo y la mejor forma de prevenirlos; así mismo, no les otorgan la ropa de trabajo y los equipos de protección personal necesarios (66%), ni les brindan cursos de capacitación respecto a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, así como el uso de los dispositivos de seguridad y protección personal (70%).

Del análisis de los datos anteriormente expuestos se desprende en general un mayor nivel de incumplimiento de la normativa laboral en materia de trabajo/laboral (49%) y seguridad y salud en el trabajo (38%), acumulando el mayor porcentaje de estos incumplimientos el sector servicios (38%), luego

el sector comercio (33%) y finalmente el sector industrial (30%).

Cuando analizamos los incumplimientos detectados con relación al tamaño de las empresas, obtenemos que no hay mucha diferencia entre los mismos, encontrándose el 34% de los requerimientos en las empresas pequeñas, igual porcentaje en las medianas y el 32% en las grandes, por lo que esa opinión común de que las empresas grandes tienen una tendencia menor al incumplimiento de la normativa laboral en vista de contar con mayores recursos, al menos en este estudio no se vislumbra de esa manera. No obstante habría que considerar, que justamente por ser empresas grandes, están más expuestas a diversidad de condiciones de trabajo sujetas a eventuales requerimientos de inspección.

En resumen de esta parte, con relación a los requerimientos realizados, las áreas laboral/trabajo y seguridad y salud en el trabajo son las que presentan un mayor número de ellos (49% y 38% respectivamente). Al analizar los incumplimientos por actividad económica, las que presentan mayores violaciones a la normativa laboral son las empresas pequeñas del sector comercio (57%), las empresas medianas del sector servicio (47%) y las empresas grandes del sector industrial (61%).

Cuando observamos los incumplimientos por área de inspección, los resultados reflejan que son las empresas del sector servicio las que presentan mayor número de incumplimientos en materia laboral/trabajo (39%), empleo (47%) y seguridad social (42%), siendo las empresas del sector

industrial en las que se detectaron mayor número de incumplimientos en materia de seguridad y salud laboral (37%).

En definitiva, se observa un nivel promedio de incumplimiento reiterado de la normativa laboral en las empresas de un 61%, y por defecto, se tiene un nivel de cumplimiento del 39%. En otras palabras, producto de la acción del Estado a través de las visitas de inspección, se logró que las empresas corrigieran diversas violaciones a la normativa laboral detectada en un 39%, encontrándose un mayor porcentaje de cumplimiento de la normativa laboral en el sector industrial (43%), luego el sector servicio (39%) y finalmente el sector con menor nivel de cumplimiento de la normativa laboral, el comercio (35%).

Por lo anteriormente expuesto, es necesario ahondar sobre la capacidad que tiene el Estado Venezolano para establecer condiciones de trabajo, empleo, seguridad social, seguridad industrial y salud en las empresas y las propias instituciones públicas, a fin de crear conciencia en los actores primarios de la relación laboral y prevenir el surgimiento de condiciones adversas al cumplimiento de la normativa laboral vigente y los Convenios Internacionales ratificados ante la OIT.

Con relación a este tema surgen discusiones interesantes y controversiales acerca de lo que debe ser la intervención del Estado y la autonomía de los actores laborales, que se debaten entre el liberalismo y el intervencionismo estatal, en una pugna entre las viejas tradiciones arraigadas al conservadurismo y las ya no tan nue-

vas tendencias hacia la flexibilización laboral y autorregulación de los mercados y las relaciones laborales.

Piore (2006), observa con escepticismo que el discurso neoliberal dominante en la política económica global que da valor a los mercados competitivos, la desregulación y la flexibilidad, concluya que los gobiernos deben liberar las normas de trabajo y las condiciones de empleo de las restricciones legales y que sea el mundo de los negocios y la competencia, los que promuevan la eficiencia económica, el desarrollo y el crecimiento. Por el contrario, de acuerdo con este autor, hay cada vez mayores presiones políticas y sociales para el intervencionismo gubernamental en el control de los mercados laborales, sobre todo, en América Latina.

Frente a esta situación, los gobiernos implantan leyes, reglamentos y regulaciones, haciendo más restrictivas las normativas laborales y su cumplimiento, a fin de controlar la acción de los actores laborales y evitar el incumplimiento de las leyes. Sin embargo, habría que evaluar hasta qué punto estas restricciones están operando como camisa de fuerza para la autonomía y desarrollo de los actores laborales.

Bensusán (2006), refiere que tras décadas de debates sobre la flexibilización de las normas laborales, en un contexto generalizado de debilitamiento de las instituciones, menor intervención del Estado y salvo excepciones, falta de diagnósticos sobre fortalezas y debilidades de las legislaciones, las reformas introducidas en la legislación laboral en algunos países de América Latina durante las dos últimas décadas, aun-

que no modificaron drásticamente las reglas preexistentes, tuvieron propósitos, alcances y efectos diferentes. Algunas de las distorsiones que mayormente se le atribuyen es la mala calidad de los empleos, aumento en las tasas de rotación del personal y la evasión de la responsabilidad de los empleadores frente a los trabajadores, razón por la cual muchos países implementaron estrategias encaminadas a reconstruir capacidades, como la fiscalización. Parte de la hipótesis, de que la baja efectividad de las regulaciones en América Latina se relacionan con fallas en los diseños legales para la protección de los trabajadores y los diseños en las estrategias de las instancias encargadas de la aplicación de las reglas, entre los que se cuenta la inspección del trabajo y el sistema de justicia laboral, en un contexto en el cual se hizo más “atractivo” para las empresas dejar de cumplir los costos laborales, por la baja capacidad para ser detectado y sancionado el incumplimiento a la normativa.

El caso es que a nivel internacional, se mantiene vigente la discusión acerca de si se conservan normas similares para inspeccionar las diferentes ramas de la economía (industria, comercio y servicio), tipos de empresas (privadas y públicas), tamaño de las empresas (grandes, medianas y pequeñas), así como de sus niveles de rentabilidad (empresas muy rentables o en apuros económicos), todo ello en referencia con el mantenimiento del nivel de empleo, pues el inspector del trabajo se encuentra en la disyuntiva de exigir el cumplimiento de la normativa sin afectar los empleos

existentes. Tal como refiere la OIT (1990: 192).

Si el inspector del trabajo exige los cambios necesarios, la gente quedará sin empleo. Si tolera tal estado de cosas y sobreviene un accidente, él y su servicio de inspección serán el blanco de la ira pública. En la práctica, se trata a menudo de una situación en la que nadie gana, y las consecuencias de la misma son graves...La tarea del inspector del trabajo no puede consistir en contribuir al desempleo; y, por supuesto, debe intervenir en los casos en que hay peligro inmediato...

En esta misma línea, Piore (2006) se refiere a un “sistema latino” de inspección, en el que con frecuencia las opiniones del inspector pueden variar de acuerdo a la situación financiera de la empresa o del estado de la economía en la que opera y de la necesidad de preservar los puestos de trabajo, sin que las legislaciones laborales marquen necesariamente diferencias entre ellas.

Frente a esta situación, en muchos países se han restringido algunas reformas a la inspección del trabajo, en virtud de las crisis económicas y los costos que implica la aplicación de una normativa laboral, ganando terreno la idea, incluso entre los trabajadores, que es mejor tener un ambiente de trabajo precario a no tener ninguno, por lo que con frecuencia, se aceptan condiciones de trabajo y empleo que están fuera de los parámetros legales, dando prioridad al ingreso sobre la salud y la seguridad del trabajador.

En Venezuela estas discusiones no parecieran formar parte de la agenda de la inspección del trabajo, pues desde su reestructuración a partir del

año 1997, con ligeras variaciones, el Sistema de Inspección ha venido funcionando bajo los mismos criterios, con limitada autocrítica y retroalimentación, persistiendo más bien, la tendencia a desarrollar una política laboral con alta incidencia del Estado y de las instituciones administrativas del trabajo en la intermediación de las relaciones laborales. Los supervisores del trabajo representan una extensión del Estado en la relación tutelar con las empresas y los sindicatos o trabajadores, incurriendo de esta manera en la implantación de controles sugeridos por el Estado, pudiendo incidir en la regulación de las acciones de los actores laborales. Lo anterior limita los espacios para la autorregulación de estas relaciones y que los sujetos de la relación laboral (sindicatos y empresas) puedan madurar en sus relaciones en la canalización de problemáticas y solución de conflictos.

Con lo anterior se puede inferir, que como producto del recrudescimiento de las tendencias globalizadoras y flexibilizadoras a nivel internacional, las regulaciones en materia laboral han venido evolucionando en el tiempo, en un intento por reconciliar los distintos sistemas normativos con las exigencias del contexto económico y las limitaciones tecnológicas con las que se aplican (Piore, 2006). Frente a este panorama, los países reaccionan de manera diferente. En el caso venezolano, las regulaciones tienden a hacerse más estrictas en su aplicación y aunque aún persiste un sistema de

inspección más bien pedagógico en cuanto al cumplimiento de la normativa laboral, se establecen sanciones a los infractores, asumiendo el Estado el protagonismo en su intervención en las relaciones laborales, no promoviendo la autonomía funcional de los actores en la solución de conflictos.

4. Algunas consideraciones necesarias a manera de conclusión

En el estudio realizado se constató un porcentaje importante de incumplimiento a la normativa laboral en Venezuela, lo cual es recurrente a pesar de las visitas de inspección realizadas por los órganos de supervisión laboral del Estado, mejorando en un 39% el cumplimiento de la normativa.

Progresivamente la legislación laboral venezolana ha afianzado la intervención del Estado en las relaciones de trabajo, generando en muchos casos una dependencia de los actores laborales para la solución de sus controversias, que en muchos casos atenta, incluso, contra su propia autonomía, replegando su capacidad para solucionar los conflictos internamente, de manera oportuna, sin recurrir a las instancias gubernamentales. Por esta razón, en Venezuela existe una gran demanda por la intervención de los órganos administrativos del trabajo para la solución de los conflictos laborales, convirtiéndolo en un sistema lento, poco efectivo, debido a que la demanda rebasa la capacidad de actuación institucional.

Ello obliga a una redefinición de la intervención del Estado en materia laboral, debiendo afianzar la formación y asesoría a patronos y trabajadores, sobre los deberes y derechos establecidos en la normativa legal, estrategias para su cumplimiento voluntario y sistema de recompensas por el autocumplimiento, restringiéndose la intervención directa del Estado y la inspección del trabajo a los casos en los cuales las instancias internas de la organización no fueron fructíferas, actuando como mediador en los conflictos, apelando al proceso de madurez de los actores laborales en asumir la conducción de sus propios procesos. De esta manera, los requerimientos estarían presentes, reservándose las sanciones para cuando no se demuestre voluntad del patrono en dar cumplimiento a la normativa laboral infringida.

Finalmente, la legislación laboral venezolana, a propósito de las reformas pendientes a la Ley Orgánica del Trabajo, debe evolucionar de cara a los acontecimientos y expectativas de desarrollo regionales y mundiales, que afectan la organización del trabajo, las formas de producción y las relaciones de trabajo, fundamentada en la madurez de los actores laborales en la apropiación de su propio desarrollo, siendo la inspección del trabajo una herramienta para contribuir con este proceso, mejorando así las condiciones en las cuales se realiza el trabajo como un hecho social.

Referencias Bibliográficas

ARANGUREN, Williams (2008). "La Inspección del Trabajo en Venezuela: Estrategia del Estado para prevenir

el incumplimiento a la normativa laboral. Un análisis en el sector privado". Tesis Doctoral FCS-UC. Venezuela. Disponible en: <http://produccion-uc.cid.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/%5Bin=fichero/fichero1.in%5D?mfn^t3002=8404&^t3001=produc>

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial Extraordinario No. 5.908. Caracas, 19 de febrero de 2009.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley de Alimentación para los Trabajadores". Gaceta Oficial No. 38.094. Caracas, 27 de diciembre de 2004.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". Gaceta Oficial No. 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat". Gaceta Oficial No. 5.899. Caracas, 31 de julio de 2008.

BENSUSAN, Graciela (2006). "La distancia entre normas y hechos: instituciones laborales en América Latina". En: **Revista de Trabajo**. Buenos Aires. Ministerio del Trabajo. Año 2, No. 2. Nueva época.

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial, Extraordinario No. 5.152. Caracas, 19 de junio de 1997.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (2007). "Proyección de Po-

blación 2007 y Población de 10 Años y Más en la Fuerza de Trabajo”. En: www.ine.gov.ve. Fecha de Consulta: 06.02.2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1990). **El trabajo en el mundo**. Segunda Edición. Caracas. Nueva Sociedad. Vol. 2.

PIORE, Michael (2006). “En busca de un sistema de regulación laboral flexible en Latinoamérica y Estados Unidos”. En: **Revista de Trabajo**. Buenos Aires. Ministerio del Trabajo. Año 2, No. 2. Nueva época.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo”. Gaceta Oficial No. 1.631, Extraordinario. Caracas, 31 de diciembre de 1973.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Reglamento General de la Ley del Seguro Social”. Gaceta Oficial No. 35.302. Caracas, 22 de septiembre de 1993.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”. Gaceta Oficial No. 38.596. Caracas, 28 de abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores”. Gaceta Oficial No. 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Reforma Parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”. Gaceta Oficial No. 38.426. Caracas, 3 de enero de 2007.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista”. Gaceta Oficial No. 38.958. Caracas, 23 de junio de 2008.