



La Inspección del Trabajo y los Entes Administrativos del Estado Venezolano

Nuvia Pernia Hoyo

Magister en Derecho del Trabajo. Docente de Pre y Postgrado de la Universidad de Carabobo. Doctoranda en Ciencias Sociales, Universidad de Carabobo. Email:nuviaph@gmail.com

Resumen

En este estudio se caracterizan las funciones en materia de inspección en el trabajo de los entes administrativos del Estado, específicamente de las Unidades de Supervisión adscritas a las Inspectorías del Trabajo, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), del Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). El tema se abordó mediante una revisión documental exhaustiva de la normativa laboral vigente (nacional e internacional) que regula la materia, para describir las funciones de inspección en el trabajo que deben llevar a cabo las instituciones prenombradas y las facultades legales de sus funcionarios. En algunos casos se realiza la inspección en el trabajo de manera general, evaluando varios asuntos laborales, de acuerdo a diversas leyes que dan sustento a esa actividad; y en otros casos, cada institución adelanta la inspección laboral de manera especializada, por áreas específicas que son su competencia legal. Entre los aspectos conclusivos destaca, que para la eficacia del sistema de inspección en el trabajo, los organismos que lo componen deben colaborar entre sí. La inspección en el trabajo debe reinventarse para no perder vigencia, ya que la realidad laboral venezolana cuenta con nuevos actores.

Palabras clave: Inspección en el trabajo, unidades de supervisión, INPSASEL, IVSS, CONAPDIS.

Labor Inspection and its Administrative Bodies in the Venezuelan State

Abstract

In this study, the labor inspection functions of State administrative bodies are characterized, specifically those of the Supervision Units under Labor Inspection, the National Labor Institute for Prevention, Health and Safety (INPSASEL), the Venezuelan Social Security Institute (IVSS), the National Council for Handicapped Persons (CONAPDIS) and the National Institute for Socialist Training and Education (INCES). The topic is approached through an exhaustive documentary review of current labor laws (national and international) that regulate the matter, in order to describe the functions of work inspection that the aforementioned institutions should carry out and the legal faculties of their functionaries. In some cases, labor inspection is carried out in a general way, evaluating various work-related matters according to the diverse laws that support this activity. In other cases, labor inspection is performed in a specialized manner, according to specific areas within its legal purview. Conclusions highlight that, for the efficacy of the labor inspection system, the organizations that make it up should collaborate among themselves. Work inspection should re-invent itself so as not to lose its actuality, since the Venezuelan labor reality has new actors.

Keywords: Labor inspection, supervision units, INPSASEL, IVSS, CONAPDIS.

Consideraciones iniciales

La inspección del trabajo es parte fundamental del sistema de administración del trabajo, puesto que se ocupa de la función esencial de velar por la aplicación y el cumplimiento efectivo de la legislación laboral. Sus servicios se encargan de asegurar la equidad en el lugar de trabajo y favorecen el desarrollo económico.

Los sistemas de inspección del trabajo pueden ser «generales» o «especializados» (Conferencia Internacional del Trabajo, 2011). A los primeros les incumbe el control de las condicio-

nes de trabajo y de empleo, así como de las cuestiones relativas al medio ambiente de trabajo, las relaciones laborales y, en algunos casos, la formación profesional, la migración y la seguridad social. En los segundos, las distintas responsabilidades se distribuyen entre diferentes servicios de inspección técnicamente especializados. Por lo general, una o más unidades centrales ejercen la supervisión de estos servicios. Entre estas dos amplias categorías, existen sistemas basados en equipos interdisciplinarios, en los que,

dentro de cada servicio local de inspección del trabajo, un solo inspector tiene las competencias profesionales necesarias para brindar un servicio multifuncional.

En Venezuela la inspección en el trabajo se hace de manera compartida por diferentes instituciones encargadas de esa actividad, a la luz del marco jurídico laboral vigente; empero para la presente investigación sólo serán de interés los siguientes entes administrativos: las Unidades de Supervisión de las Inspectorías del Trabajo, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y por último, el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). A continuación se describen cada uno de ellos.

1. Las Unidades de Supervisión del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial de las Inspectorías del Trabajo

Se encuentran adscritas al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS), y fueron constituidas en 1997 respondiendo a las demandas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por la ratificación del Estado Venezolano del Convenio No. 81. Estas unidades pioneras en materia de inspecciones en el trabajo, se encuentran ubicadas en cada Estado del país, velan por el cumplimiento de la normativa laboral vigente en materia de trabajo, em-

pleo, seguridad social, higiene, salud y seguridad en el trabajo, además de asesorar tanto a los trabajadores como a los patronos acerca de la mejor forma de dar cumplimiento a la normativa legal, todo ello según lo dispuesto en el artículo 514 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en lo sucesivo LOTT (2012), en concordancia con el artículo 232 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, de seguidas RLOT (2006).

“Las Unidades de Supervisión realizan inspección en 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 dé cumplimiento, ejerciendo en este caso una acción preventiva a la violación de la normativa y a la ocurrencia de accidentes de trabajo o a la aparición de enfermedades ocupacionales” (Aranguren, 2011:207).

En ese sentido debe citarse el artículo 514 de la LOTT en el que se describen las funciones de quien ejecuta la inspección en materia de trabajo:

“Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo y los Supervisores y Supervisoras del Trabajo podrán, acreditando su identidad y el carácter con que actúan, visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, en cualquier momento dentro del horario de trabajo, para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono o la patrona, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita”.

En las visitas de inspección, el funcionario podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, así como interrogar al patrono o patrona y a cualquier trabajador o trabajadora sobre cualquier aspecto relativo al trabajo; y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos requeridos por la ley, o la colocación de los avisos que ésta ordena. Es decir que los funcionarios del trabajo pueden visitar cualquier centro de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente, y entrevistarse tanto con trabajadores, como con empleadores, tomar muestras de sustancias y materiales utilizados en las labores objeto de inspección, guardando siempre la confidencialidad de los procesos productivos; en otras palabras, puede decirse que deben cumplir y hacer cumplir las disposiciones de las leyes laborales en el área geográfica que sea de su competencia (artículo 12 del Convenio 81 de la OIT, en concordancia con el artículo 514 LOTTT).

Al efectuar la inspección laboral, los funcionarios del trabajo no podrán tener interés, directo, ni indirecto, en las entidades de trabajo que inspeccionan (artículo 501 LOTTT). Así mismo, el funcionario actuante del MINPP-TRASS debe levantar acta de actuación, en la que se destacan por una parte los “derechos fundamentales” que vienen a ser las obligaciones legales del empleador en lo que tiene que ver con instituciones como el salario, especialmente evaluado por el funcionario actuante (garantía de pago del salario

mínimo vigente, pago de días de descanso, feriados, horas extras, bonos nocturnos, entre otros aspectos que lo componen); así como licencias de maternidad y paternidad, bono de alimentación, y en caso de incumplimiento o debilidades encontradas, los empleadores tienen 24 horas para darles cumplimiento.

En el caso de los restantes requerimientos establecidos en el documento administrativo en cuestión, tales como empleo, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, entre otros, el funcionario del trabajo podrá otorgar 30 días de plazo para que sean corregidos, situación que se aplica de la manera descrita desde el mes de mayo de 2012, con la entrada en vigencia de la LOTTT. El funcionario debe poner al corriente por escrito a las partes (empleador, trabajadores y sus representantes) de los incumplimientos legales detectados en la visita, así como las oportunidades de mejoras a implementar, estableciendo expresamente en el acta de inspección, los lapsos para corregirlos.

Posteriormente al vencerse los lapsos otorgados en la inspección para que la entidad de trabajo se ajuste a la normativa legal vigente, se realizará una segunda visita, llamada “reinspección”, de acuerdo a lo estatuido en el artículo 515 de la LOTTT, actuación que pudiera ser llevada a cabo por el mismo funcionario o por un funcionario distinto al que hizo la actuación primigenia. En ese caso el Supervisor del Trabajo solicitará puntualmente al empleador que demuestre que efecti-

vamente dio cumplimiento a los ordenamientos formulados durante la primera visita de inspección. En caso de persistir el incumplimiento, transcurridos los lapsos fijados, se elaborará un informe solicitando que se inicie el procedimiento de sanción por incumplimiento y, cuando corresponda, la revocatoria de la solvencia laboral, sin que ello libere al infractor o infractora de la obligación de dar cumplimiento estricto a la normativa legal (artículo 515 LOTTT).

Es deber fundamental del funcionario actuante a la luz del artículo 233 del RLOT "...brindar información técnica y asesorar a los patronos o patronas y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre la manera más efectiva de dar cumplimiento a las disposiciones legales", lo que innegablemente contribuye al trabajo decente, ya que cada uno de los protagonistas de las relaciones de trabajo están conscientes del estatus en el que están las condiciones de trabajo para el momento de la visita del funcionario del trabajo y en los casos que aplique, los aspectos que deben mejorar, y se advierte expresamente en el acta de inspección levantada los lapsos que tienen para enmendar lo que haya sido sugerido, y además se informa de una reinspección para verificar si se han realizado los cambios, so pena de propuesta de sanción en caso de que así no sea encontrado en la segunda visita, según lo establece el artículo 236 del RLOT.

Si existen incumplimientos de obligaciones patronales en materia de salud y la seguridad en el trabajo que

pongan en peligro la vida o salud de los trabajadores, el funcionario de la Unidad de Supervisión tiene facultades legales expresas hasta para ordenar la suspensión o paralización de las labores riesgosas por el tiempo que considere necesario, según lo previsto en el artículo 234 del RLOT. Vale decir que por el tiempo que dure la suspensión, esta ha de ser remunerada para los trabajadores, y con el goce de los demás beneficios derivados de la relación de trabajo. Los Supervisores del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial, adscritos a las Unidades de Supervisión del MINPPTRASS, ponen en conocimiento de la autoridad competente -Inspector (a) del Trabajo Jefe(a)- los incumplimientos reiterados a las normas laborales, con el fin de aplicar a los infractores las respectivas sanciones, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 507, numeral 7 de la LOTTT.

Se considera a la inspección efectuada por los funcionarios de la Unidad de Supervisión 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 LOTTT, el RLOT, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el tiempo de trabajo -RPLOTTT (2013), la LOPCYMAT, y su reglamento parcial, la Ley para Personas con Discapacidad (LPPD), la Ley Orgánica del Sistema

de Seguridad Social (LOSSS), la Ley del Seguro Social (LSS) y el Reglamento General de la Ley del Seguro Social (RGLSS), entre otras.

El ámbito de actuación del Supervisor del Trabajo está taxativamente dispuesto en el artículo 516 de la LOTTT, ya sean personas naturales o jurídicas, en ese sentido, llama la atención el literal “a” en su parte in fine “...en general, en los lugares donde se ejecute la prestación laboral”, por lo que se cree que la figura de la entidad de trabajo se desdibuja y subyace a la luz de la simple prestación de servicio, lo que podría decirse tiene concordancia con la definición legal establecida en el artículo 45, literal “d” eiusdem, es decir el legislador patrio considera ante una eventual solicitud de supervisión laboral únicamente el elemento de la prestación de servicio, desestimando en este caso los dos elementos adicionales: subordinación y contraprestación. En los casos establecidos en los literales “b” y “c” del artículo antes citado, bien pudo resumirse el ámbito de actuación de los Supervisores del Trabajo a las “modalidades especiales de condiciones de trabajo” y hubiese tenido un radio de acción más amplio.

El MINPPTRASS ha utilizado en los últimos años la figura de los “Comi-

sionados Especiales del Trabajo”, personal contratado, sin que sea requisito para ocupar el cargo tener título universitario, que lleva a cabo el acto supervisorio antes descrito a las “modalidades especiales de condiciones de trabajo”¹ y cooperativas. Vale decir que el ingreso de este personal a la administración pública no se da a través de los concursos, ni tienen los beneficios ofrecidos a los Supervisores que entraron por concursos de oposición, en muchos casos este personal es pasado “a Comisionados Integrales, con competencia en inspección del trabajo, empleo y seguridad social, áreas cuya competencia era exclusiva de los Supervisores del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial” (Aranguren, 2008:73), por lo que en este caso se viola lo dispuesto en el Reglamento Interno para el Ingreso de los Supervisores del Trabajo y el propio Convenio 81 de la OIT.

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

Adscrito al MINPPTRASS, está dirigido a garantizar a la población sujeta al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las prestaciones establecidas en la LOSSS, y dar cumpli-

- 1 Comprende los supuestos normativos especiales para trabajadores residenciales (con su propia ley especial), trabajadores que realizan labores para el hogar, trabajadores a domicilio, trabajadores del deporte profesional, trabajadores agrícolas, del trabajo en el transporte (terrestre; del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre; aéreo; motorizados), trabajadores culturales, personas con discapacidad.

miento a la LOPCYMAT, de acuerdo a lo estatuido en el artículo 17 de esta ley, en concordancia con el artículo 3, numeral 1.a. del Convenio 81 de la OIT.

Este instituto establece los principios de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo, a la luz de lo establecido en el Convenio 155 de la OIT “Sobre seguridad y salud de los trabajadores” (1981), procurando así prevenir accidentes y daños para la salud, como consecuencia del trabajo o que guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan de ella, buscando reducir los riesgos inherentes al trabajo. Entre sus competencias se destacan “...realizar peritajes legales, a través de experticias calificadas o informes técnicos, en materia de seguridad y salud en el trabajo”, según lo establece expresamente el artículo 16, numeral 27 del RPLOPCYMAT, dando así cumplimiento al artículo 3, literal b del Convenio 81 OIT y al artículo 9 eiusdem, en concordancia con el artículo 7, literal b del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

La LOPCYMAT establece las obligaciones y responsabilidades de los actores de las relaciones laborales en materias de salud y seguridad en el trabajo, y fomenta una nueva cultura preventiva, dejando en cabeza de este Instituto un extenso catálogo de funciones (artículo 18 LOPCYMAT, en concordancia con el artículo 16 RLOPCYMAT). Sin duda, es amplia la gama de competencias del INPSASEL, quedando claro que debe ejecutar la Política

Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 11 de la LOPCYMAT.

Los funcionarios del INPSASEL pueden ejercer las funciones de inspección, empero, la competencia de estos funcionarios se restringe a la materia de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para honrar el compromiso manifestado a la hora de ratificar los Convenios 81 y 155 de la OIT. El INPSASEL tiene presencia en todo el país a través de las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), integradas por personal técnico y del área de salud, que se encarga, entre otras actividades de la certificación de las enfermedades ocupacionales, el establecimiento de condiciones a los trabajadores con discapacidades para que lleven a cabo sus tareas en los puestos de trabajo, así como de la inspección de los centros de trabajo con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa en el área de salud y seguridad laboral.

La actividad de inspección en el INPSASEL es efectuada por los Inspectores en Seguridad y Salud de los Trabajadores, distribuidos en niveles I, II, III y IV; su labor se encuentra dirigida a la Salud y Seguridad Laborales en cuatro áreas: políticas y organización, ambiente de trabajo, medios de trabajo y trabajadores y en las visitas de inspección se encargan de realizar inspecciones e investigaciones de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales.

El INPSASEL visita e inspecciona diferentes entidades de trabajo, tanto públicas como privadas, y ejerce mu-

cha influencia sobre los trabajadores, los sindicatos, y los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, por ello se sugiere que estimulen la conciencia en los actores laborales, orientando a empleadores y trabajadores para ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales según lo dispone el artículo 3, inciso 1.b del Convenio 81 en concordancia con el artículo 10 del Convenio 155 ambos de la OIT, de tal suerte que si los empleadores incumplen con alguna disposición legal que suponga un castigo se le advierta de su vulnerabilidad, se le aconseje en lugar de iniciar algún procedimiento sancionatorio, según lo establece el artículo 17, numeral 2 del Convenio 81 OIT, en concordancia con el artículo 123 de la LOPCYMAT.

Los inspectores de Salud y Seguridad de los Trabajadores del INPSASEL advierten, asesoran y aconsejan a los empleadores, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 16, numeral 8 del RPLOPCYMAT, aunque el artículo 123 LOPCYMAT limita esa función a una sola vez, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no pongan en peligro la integridad física o la salud de los trabajadores, antes de iniciar un procedimiento sancionador.

En la visita elaboran un informe/acta de inspección que debe contener la motivación de hecho, motivación de derecho, el establecimiento del ordenamiento correspondiente, la fijación del plazo perentorio para su cumplimiento, el número de trabajadores

expuestos, así como los atenuantes o agravantes que el funcionario de inspección considere, y posteriormente se practica una reinspección en la que se elabora otra Acta/informe de reinspección para verificar los ordenamientos cumplidos e incumplidos. En caso de inconformidades legales encontradas, de acuerdo a los ordenamientos iniciales, se abrirá el respectivo procedimiento sancionatorio. La LOPCYMAT atribuye al INPSASEL poder con el objeto de asegurar la eficacia de las funciones y la competencia para sancionar las infracciones administrativas por el incumplimiento de las normas previstas por esta Ley, según lo dispone el artículo 133 y el artículo 16, numeral 7 RPLOPCYMAT.

En caso de incumplimiento a los requerimientos efectuados por los Inspectores en Seguridad y Salud de los Trabajadores del INPSASEL, las multas se calculan en unidades tributarias (U.T.) multiplicadas por el número de trabajadores afectados, jerarquizadas en infracciones leves (hasta 25 U.T.), graves (desde 26 U.T. hasta 75 U.T.) y muy graves (de 76 U.T. a 100 U.T.), en consecuencia los empleadores, procurarán dar cumplimiento a esta con mayor compromiso, no por conciencia preventiva, sino, por evitar las sanciones.

Al ser objeto de sanción por inspección laboral, los representantes del empleador deben desplegar una conducta patronal de urgencia, pues siendo que no actúo en forma proactiva invirtiendo en la gestión de seguridad y salud laboral, no tiene otra opción que actuar en

forma reactiva (condicionado por la actuación del ente supervisorio con sus requerimientos, y en un tiempo limitado) (Mendoza, 2013:191).

La LOPCYMAT, establece en su Título VIII, de las Responsabilidades y Sanciones, que los incumplimientos por parte de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo darán lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles. En efecto, el artículo 131 de la LOPCYMAT, estatuye sanciones penales por muerte o lesión del trabajador, especificando la pena de prisión de ocho (8) a diez (años); y el artículo 135 eiusdem establece que se podrá suspender total o parcialmente la actividad o producción de la empresa, establecimiento, explotación o faena.

Finalmente, el artículo 12, numeral 5 de la LOPCYMAT establece expresamente que el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estará conformado por los siguientes organismos y personas:

“5. Supervisión o inspección de empresas, establecimientos, explotaciones y faenas:

a. Las Unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo.

b. Las Unidades Técnico-Administrativas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales”.

De lo antes expuesto se evidencia que la salud y seguridad en el trabajo son competencias concurrentes tanto para el INPSASEL como para las Unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo (artículo 16, numeral 6 RPLOPCYMAT). De allí

que se hace necesaria la cooperación entre estos organismos a la luz de lo dispuesto en el artículo 5, literal “a” del Convenio 81 de la OIT en concordancia con el artículo 4 de la Recomendación 158 OIT, y el artículo 16, numerales 19 y 24 del RPLOPCYMAT, para que haya una mayor efectividad en el trabajo que estos organismos administrativos ejecutan.

3. Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)

Al igual que los entes anteriores se encuentra adscrito al MINPPTRASS, vela por el cumplimiento de la garantía constitucional establecida en el artículo 86 (Derecho a la Seguridad Social), y actúa conforme a lo establecido en la LOSSS, en la LSS, la Providencia Administrativa 003-2011 y el RGLSS. Sus competencias en lo que a inspecciones se refiere, se circunscribe sólo a la seguridad social.

Para llevar a cabo estas tareas de supervisión, el IVSS cuenta con Fiscales de Seguridad Social, adscritos a la Dirección General de Fiscalización, encargados de garantizar el cumplimiento de los principios y normas en materia de seguridad social a la luz del artículo 51 de la LSS, de acuerdo con el cual “...velará por la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias que rigen la materia y cumplirá y hará cumplir todo lo relacionado con el régimen de cotizaciones y prestaciones”, en ese sentido esta acción del Estado está enmarcada en lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio 81 de la OIT.

Es el RGLSS en su artículo 183 el que le da la competencia expresa a los funcionarios del IVSS debidamente autorizados "...a visitar empresas, establecimientos, explotaciones o cualquier otro sitio donde presten sus servicios personas sujetas a la obligación del Seguro Social o los domicilios de éstas, con el objeto de investigar si se cumple con las obligaciones establecidas en la ley..." adicionalmente refiere el precitado artículo: "Podrán igualmente dichos funcionarios verificar la exactitud de las declaraciones, así como cualquier dato suministrado por los patronos o los trabajadores, y al efecto están facultados para hacer las debidas averiguaciones y fiscalizar libros, listas, registros y demás documentos que tuvieran relación con la materia".

Asimismo, la Providencia Administrativa del MINPPTRASS-IVSS, de fecha 20 de septiembre de 2011, dispone las competencias expresas de los funcionarios del IVSS para solicitar la exhibición y presentación de documentación a las empresas privadas, sociedades, asociaciones, fundaciones, corporaciones, establecimientos, explotaciones, organismos, entes, empresas del Estado y demás entidades jurídicas o económicas donde presten servicios personas sujetas a la obligación del Seguro Social, en consecuencia el IVSS también posee funcionarios con competencias expresas para llevar a cabo funciones de inspección y supervisión en las diferentes entidades de trabajo a la luz de lo que procura el Convenio 81 de la OIT, específicamente en su artículo 12, literal c.i. y c.ii. entre otros.

La "fiscalización de empresas" por parte del IVSS puede darse de manera preventiva, por operativos especiales, por denuncia, porque el representante patronal no acude a las citaciones en la sede administrativa del instituto o de oficio.

Los aspectos más frecuentemente encontrados en las inspecciones son infracciones administrativas por acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras, tales como, error en el total de cotizaciones, error en el número patronal, error en el monto del salario de referencia. En ese caso se instruirá el respectivo expediente disciplinario, que puede traer consigo multas expresadas en unidades tributarias (UT), ajustándose al valor que éstas tuviesen en el momento en que se cometa la infracción. Inclusive podría llegar a sancionarse con el cierre temporal del establecimiento, si la falta es muy grave de acuerdo a la ley, tal situación no exonera el cumplimiento de las demás obligaciones legales, en particular, lo correspondiente al pago de las cotizaciones, pago de intereses moratorios que se generen, entre otros (artículo 89 LSS).

En cuanto al procedimiento como tal, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 90 de la LSS:

"El procedimiento de recaudación de las cotizaciones y cuantías no enteradas en el tiempo previsto y con las formalidades exigidas, así como el procedimiento sancionador, se registrarán por lo establecido en el Código Orgánico Tributario, en cuanto no contradiga lo establecido en esta Ley y su Reglamento, atendiendo a las siguientes especificidades:

1. Las funcionarias o los funcionarios de fiscalización del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales iniciarán los procedimientos de recaudación y sancionador de oficio, por información de cualquier ente fiscalizador del Estado, o por denuncia de persona interesada.

2. Las funcionarias o los funcionarios del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales durante las visitas de fiscalización, exigirán la presentación de libros, registros u otros documentos, y ordenarán, si fuera el caso, cualquier investigación que les permita verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Ley y su Reglamento. Igualmente, interrogarán, a solas o ante testigos, a la empleadora o al empleador, como a cualquier miembro del personal, con carácter confidencial si lo declarado y la identificación del declarante pudiesen provocar represalias contra éste.

Para llevar a cabo las funciones de fiscalización las funcionarias o los funcionarios podrán requerir el auxilio de la fuerza pública.

3. Las competencias relacionadas con los procedimientos de recaudación y sancionador corresponden al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, y serán ejercidas por la Jefa o el Jefe de la Oficina Administrativa respectiva. Las decisiones de la Jefa o del Jefe de la Oficina Administrativa deben ser recurridas ante la Junta Directiva del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación del acto, consignando previamente el monto de la cuantía adeudada o dando la caución correspondiente.

De igual forma, el artículo 186 del RGSS establece:

Los patronos y los asegurados están obligados a suministrar al Instituto todas las informaciones que éste deba necesariamente conocer o controlar, para la aplicación de la Ley del Seguro Social y de este Reglamento. Dichas informaciones las suministrarán patronos y trabajadores en las oportunidades y en los formularios que establezca el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Los funcionarios del Seguro Social están obligados a guardar el secreto profesional, y los hechos y datos de carácter estrictamente confidencial que lleguen a su conocimiento con ocasión del ejercicio de sus funciones, deberán mantenerlos en tal carácter y no podrán revelarlos sino a las autoridades competentes del Instituto. La violación de esta norma será causal de destitución, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar (artículo 185 RGSS).

4. Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

Adscrito al Ministerio del Poder Popular para las Comunas y Protección Social, inspecciona el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de discapacidad, procurando el respeto a la dignidad humana de estas personas, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoviendo su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus capacidades.

Aun cuando la Ley para Personas con Discapacidad (LPD) de 2007 crea este organismo administrativo, no le da facultades expresas para llevar a cabo la inspección en el trabajo, por lo que sus funcionarios se han acogido a las disposiciones establecidas en los Convenios Internacionales, así como algunas normas adjetivas patrias. En ese sentido debe destacarse el artículo 79 LPD el cual dispone:

“Los organismos públicos, las instituciones privadas y las personas naturales están en la obligación de proveer la información que solicite el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, con el propósito de identificar, ubicar a los infractores o infractoras de esta Ley y aplicar las sanciones a que haya lugar”.

Lo antes descrito, es considerado por el propio CONAPDIS como la prerrogativa legal mediante la cual se le faculta para inspeccionar. En ese sentido, el propio organismo en sus actas de inspección, deja claro que para llevar a cabo la inspección laboral se basan en el Convenio 81 de la OIT, en concordancia con el artículo 81 de la CRBV según el cual: “Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria”.

El CONAPDIS cuenta con unidades municipales que son instancias de gestión que actúan bajo su coordinación y tienen un Directorio integrado por tres miembros: un Director o Directora, de libre nombramiento y remoción por el Presidente o Presidenta del CONAPDIS, quien lo preside; un representante de la alcaldía o las alcaldías

de los municipios en los cuales actúa; y un vocero o vocera de los comités comunitarios de personas con discapacidad a nivel municipal, designado por la asamblea de dichos comités (artículo 66 LPD).

A su vez existe una coordinación de inspecciones en cada estado del país, integrada por fiscales que se encargan de exigir no sólo el cumplimiento por parte de las empresas de contratar el 5% de personas con discapacidad considerando el total de la nómina de personal activo, tal y como lo establece el artículo 28 de la LPD, sino que adicionalmente inspeccionan las instalaciones y exigen una serie de adecuaciones de la infraestructura física que permitan el desplazamiento sin obstáculos ni barreras, y el acceso seguro a los diferentes ambientes de la empresa establecido en las Normas Covenin 2733:2004 “Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para personas”, así como las reglamentaciones técnicas sobre la materia provenientes de los organismos respectivos, relativas a la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad.

En ese mismo orden de ideas, en sus visitas constatan que la entidad de trabajo asigne en su estacionamiento, espacios exclusivos para vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad físico-motora. De la misma manera constatan que la entidad de trabajo visitada coloque en sus instalaciones de acuerdo a la discapacidad que presenten los trabajadores que en ella laboran determinadas medidas, tales como señalizaciones luminosas, que permitan transmitir a los trabajadores con discapaci-

dad auditiva un mensaje o información específica, así como, símbolos (pictogramas) imágenes perceptibles sensorialmente, reproducidas por medio de dibujo, impresión o cualquier técnica (Braile, textura y relieves) destinadas a transmitir un mensaje y/o información para trabajadores con discapacidad visual, o rampas y determinadas características de transitabilidad que sean necesarias, según sea el caso.

Otro de los aspectos sobre los que trata la inspección de este organismo, es que constata que la entidad de trabajo cumpla con los reportes estadísticos semestrales al CONAPDIS, al Instituto Nacional de Empleo (mientras este no sea creado, debe hacer los reportes a la Agencias de Empleo del MINPPTRASS) y al Instituto Nacional de Estadística (INE), en los cuales debe indicar el número de trabajadores con discapacidad empleados, determinar la identidad de ellos, señalando el tipo de discapacidad y la actividad que desempeña cada uno.

Evalúan las áreas comunes de la entidad de trabajo inspeccionada, los diseños interiores para uso de personas con diferentes capacidades, aprecian también los sitios de descanso intrajornada, de tal manera que estas áreas permitan desplazamientos sin obstáculos ni barreras y el acceso seguro a los diferentes ambientes y servicios sanitarios a personas con discapacidad.

Se considera necesario coordinar con otros órganos administrativos el diseño y ejecución de políticas preventivas pertinentes a la discapacidad, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 11 de la LPD, de conformidad con lo esta-

blecido en el artículo 5, literal “a” del Convenio 81 de la OIT, eso permitiría mayor alcance de tan loable actividad, pues de manera mancomunada y coordinada podría hacerse una labor más efectiva, ya que el trabajo desarrollado por el CONAPDIS guarda relación con las competencias y aspectos que también son conocidos en sus visitas por el INPSASEL, el IVSS y las Unidades de Supervisión del MINPPTRASS, lo que requiere uniformidad, para que no se desvanezcan los esfuerzos del Estado.

Debe destacarse, que el CONAPDIS ordena la adecuación de las instalaciones de acuerdo a la discapacidad que puedan presentar los usuarios de las mismas, nótese que no necesariamente en esta inspección se está pensando en los trabajadores con discapacidad, sino que va más allá, las exigencias de adecuación de este organismo están enfocadas en el individuo con necesidades especiales, y procura que las empresas trabajen en función de eso, por lo que se cree que con ello se da cumplimiento a lo estatuido en el artículo 11 de la LPD:

“La atención integral a las personas con discapacidad se refiere a las políticas públicas, elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos del Poder Público en sus niveles nacional, estatal y municipal; de las comunidades organizadas, de la familia, personas naturales y jurídicas, para la prevención de la discapacidad y la atención, la integración y la inclusión de las personas con discapacidad, garantizándoles una mejor calidad de vida, mediante el pleno ejercicio de sus derechos, equiparación de

oportunidades, respeto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos, con la finalidad de incorporar a las personas con discapacidad a la dinámica del desarrollo de la Nación. La atención integral será brindada a todos los estratos de la población urbana, rural e indígena, sin discriminación alguna”

En consecuencia debe promover la participación ciudadana en lo social y económico, a través de comités comunitarios, asociaciones cooperativas, empresas comunitarias y de cogestión y autogestión, en función de la organización de las personas con discapacidad (artículos 55, numeral 2 y 67, numerales 3 y 4 LPD). Con ello se pretende garantizar atención integral a las personas con discapacidad, pero los esfuerzos deben ir más allá de la reacción, y hacerlo con previsión, como incorporar en el sistema educativo, programas permanentes relativos a concienciación de niños y adolescentes de la existencia e importancia de las personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas.

Tiene cualidad sancionatoria expresada en la ley especial, en el artículo 78, de tal manera que este ente dentro de sus competencias puede aplicar multas, expresadas en Unidades Tributarias (de 30 a 5000), dependiendo de la infracción, y en caso de reincidencia pueden duplicar la sanción.

Así mismo, llama la atención que la norma dispone como sanción la asistencia a “sesiones de concientización” dictadas por el CONAPDIS en apoyo al trato social y protección familiar de las personas con discapacidad (con proba-

bilidad de multa en caso de inasistencia a la formación), lo que es considerado como una iniciativa positiva, toda vez que con ello se da cumplimiento a la función orientadora que disponen los instrumentos normativos: artículo 17 del Convenio 81; artículo 10 del Convenio 155 OIT; artículo 514 LOTTT; artículo 123 LOPCYMAT y artículo 223 RLOT.

5. Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)

Este instituto está adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Economía Comunal, se rige por lo estatuido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) de 2008, en lo sucesivo, DLINCES y tiene por objeto formular, coordinar, evaluar, dirigir y ejecutar programas educativos de formación y capacitación integral, adaptados a las exigencias del modelo de desarrollo socio productivo socialista bolivariano, reconociendo al trabajo y la educación como procesos fundamentales del desarrollo social y de las personas, atendiendo a los principios del ideario bolivariano, tales como, honestidad, trabajo voluntario, inclusión social, solidaridad, corresponsabilidad, transparencia y el bien común.

El artículo 8 DLINCES menciona las competencias del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), a saber:

“El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista tiene las siguientes competencias:

10. (...) fiscalizar los tributos establecidos en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de conformidad con lo establecido en la legislación impositiva vigente”.

Los funcionarios adscritos al INCES pueden fiscalizar los tributos establecidos en la ley correspondiente, 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 DLINCES). Los patronos que no dieran cumplimiento a lo ordenado en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, serán sancionados por la dependencia con competencia en materia tributaria del INCES de conformidad con lo establecido en el Código Orgánico Tributario, y según el artículo 22 DLINCES, las multas van desde el equivalente al importe económico que debió erogar la empresa para ejecutar el Programa Nacional de Aprendizaje, hasta el doble de dicha cantidad (artículo 23 DLINCES).

Las visitas de funcionarios del INCES a las entidades de trabajo tienen por objeto llevar a cabo inspecciones “especiales”, ya que se quiere garantizar la formación de jóvenes en oficios que les permitan la inserción laboral, según lo establece el artículo 79 de la CRBV. No obstante, de acuerdo con Aranguren (2010:203),

“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 obser-

varon incumplimientos significativos con relación al porcentaje de extranjeros, la contratación de personas con discapacidad o el trabajo de adolescentes” (Cuadro 1).

Situación que debe ser resarcida por el Estado, toda vez que forma parte de sus competencias.

Todos los órganos administrativos descritos están centralizados, tienen oficinas a nivel nacional que desconcentran las actividades de inspección; las supervisiones se hacen por solicitud de parte (denuncia), de oficio, por operativos especiales, y deben levantar actas de sus actuaciones, dejando constancia de los incumplimientos encontrados y de los plazos otorgados para que se dé cumplimiento a sus ordenamientos, así como de las posibles sanciones de que pueden ser objeto los sujetos inspeccionados (empleadores) en caso de incumplimiento.

Consideraciones finales

En Venezuela, existe un sustancioso marco jurídico para el desarrollo del sistema de inspección de acuerdo a los parámetros internacionalmente establecidos y ratificados.

De la caracterización efectuada en el presente trabajo, se considera pertinente dejar claro que el sistema de administración del trabajo, debe estar bajo la supervisión y el control de una autoridad central, de acuerdo con la práctica administrativa de Estado Miembro de la OIT (artículo 4, apartado 1 Convenio 81), lo que supone la existencia de una autoridad central en materia laboral, ya que de acuerdo a los parámetros internacionales descritos, ese es el medio para

Cuadro 1
Breve bosquejo del sistema de inspección descrito:

	Unidades de supervisión	INPSASEL	IVSS	CONAPDIS	INCES
Organo de Adscripción	Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social.	Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social.	Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social.	Ministerio del Poder Popular para las Comunas y Protección Social.	Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Economía Comunal.
Objetivos	Velar por el cumplimiento de la normativa laboral vigente en materia de trabajo, empleo, seguridad social, higiene, salud y seguridad en el trabajo.	Velar por el cumplimiento de la Política Nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.	Velar por el cumplimiento de la garantía constitucional de la seguridad social venezolana.	Procurar el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de discapacidad.	Formular, coordinar, evaluar, dirigir y ejecutar programas educativos de formación y capacitación integral.
Normas que les otorgan competencias supervisorias	CRBV, LOTT, RLOT, RLOTT, entre otras.	CRBV, LOPCYMAT, RPLOCYMAT, Normas Técnicas, entre otras.	CRBV, LOSS, LSS, RGLSS, Provisencia Administrativa 003-2011, entre otras.	CRBV, Ley para Personas con Discapacidad, Normas Covenin, entre otras.	CRBV, DLINCES LOTT, entre otras.

garantizar la coordinación efectiva de todo el sistema de inspección en el trabajo, lo que facilita la adopción y aplicación de políticas destinadas a asegurar un cumplimiento uniforme a nivel nacional y permite un uso racional de los recursos disponibles, en especial porque limita la duplicación innecesaria de trabajo y de procesos de toma de decisiones.

Se considera a la inspección en el trabajo como un medio de supervisión y a la vez como un instrumento de orientación o dirección del comportamiento de los sujetos que hacen vida en el establecimiento inspeccionado, procurando establecer un control social, con una doble faceta, “fiscalizadora y orientadora”, caracterizada por su multidireccionalidad, basada en diferentes instrumentos normativos que le prescriben sus competencias.

Para la eficacia del sistema de inspección en el trabajo, los organismos que lo componen deben colaborar entre sí. Sólo un sistema público de inspección que funcione eficazmente puede garantizar la credibilidad y eficacia de las iniciativas de control privadas, gracias, entre otras cosas, al carácter disuasorio de las sanciones, en consecuencia, los organismos encargados de la inspección en el trabajo deben estar conformados por un equipo de trabajo multidisciplinario, que maneje los diferentes modos de efectuarse el trabajo en las empresas a inspeccionar, así mismo deben conocer los avances tecnológicos y la evolución de los procesos productivos.

Deben propiciarse reuniones periódicas entre los entes con competencias

en materia de inspección, para que de manera conjunta evalúen la eficacia y alcance de las normas que son de su competencia, en contraste con las realidades encontradas, para que interinstitucionalmente se hagan sugerencias, se definan estrategias y lineamientos a seguir, que permitan uniformar los aspectos que componen el sistema de inspección en Venezuela, dando así cumplimiento a la normativa nacional e internacional que regula la materia.

La actividad supervisoria debe redimensionarse, ya que coexisten en la realidad laboral venezolana otros actores de relaciones laborales, tales como cooperativas, empresas de producción social, empresas cogestionarias, consejos de trabajadores, entre otros modelos novísimos, además debe considerarse lo establecido en la LOTTT que incluye a los trabajadores no dependientes como parte del proceso a ser inspeccionado, por lo que, han de crearse los mecanismos que permitan llegar a esas realidades sociales existentes.

Dentro de las limitaciones de actuación del sistema de inspección en el trabajo, puede mencionarse la recreación como parte importante de las condiciones de trabajo, institución ésta a la que no se le da la importancia necesaria en los centros de trabajo, y el propio sistema no constriñe a los actores para que la asuman con mayor valor.

Otros aspectos que aborda el sistema de inspección de manera tímida son las condiciones de trabajo que se dan en las modalidades especiales de

prestación de servicios, pues a pesar de ser varios sectores a los que se hace referencia, por la poca uniformidad de las condiciones en las que se verifican esas relaciones de trabajo, el sistema no ha podido ser garante de la manera que se supone debería.

Para el logro de los objetivos fundamentales de la inspección del trabajo, se precisa la cooperación y el trabajo en equipo de los actores de las relaciones de trabajo, esas continuas interacciones entre el Estado, representado por los funcionarios de inspección en el trabajo, con los patronos y trabajadores, construyen en conjunto la convivencia pacífica y dentro del cumplimiento del marco legal laboral, la satisfacción de las necesidades colectivas, por lo que constituye un instrumento que coadyuva a la concreción dinamizadora de esas interrelaciones.

Se cree que debe matizarse la actividad inspectiva considerando las características de las actividades económicas que se van a supervisar, para que pueda contribuirse así al desarrollo local, así mismo se piensa que las orientaciones de los funcionarios deben ser focalizadas, menos genéricas y más participativas.

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. Doctorado en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo.
- ARANGUREN, Williams (2010). "La inspección del trabajo en Venezuela: Un análisis desde los servicios de inspección en el trabajo". En: Revista **Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Volumen 16. N° 2.
- ARANGUREN, Williams (2011). **La inspección del trabajo en Venezuela**. Universidad de Carabobo. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453. Caracas, 24 de marzo de 2000.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". Gaceta Oficial N° 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Para Personas con Discapacidad". Gaceta Oficial N° 38.598. Caracas, 5 de enero de 2007.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social". Gaceta Oficial N° 39.912. Caracas, 30 de abril de 2012.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). "**Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo. Informe V**". Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—lab_admin/documents/publication/wcms_

154024.pdf. Fecha de Consulta: 20 de octubre de 2013.

FONDONORMA. “Norma COVENIN 2733:2004. Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para personas”. Caracas.

MENDOZA PÉREZ, L. (2013). **La LOPCYMAT 100 preguntas, 100 respuestas**. Segunda edición. Caracas. Vadell Hermanos.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES. “Providencia Administrativa 003-2011”. Gaceta Oficial N° 39.788. Caracas, 28 de octubre de 2011.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1966). “Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales”. En: **Normativa Internacional del Trabajo**. Segunda edición. Caracas. Universidad Central de Venezuela. Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1947). “Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (Núm. 81)”. Gaceta Oficial 28.332. Caracas, 17 de mayo de 1967.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 155). Gaceta Oficial N° 3.309, Extraordinario. Caracas, 03 de enero de 1984.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. “Reglamento de la Ley Orgánica del

Trabajo”. Gaceta Oficial N° 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. “Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.” Gaceta Oficial 38.596. Caracas, 03 de enero de 2007.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)”. Gaceta Oficial N° 38.958. Caracas, 23 de junio de 2008.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Seguro Social”. Gaceta Oficial N° 39.912. Caracas, 30 de Abril de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. “Reglamento General de la Ley del Seguro Social”. Gaceta Oficial N° 39.912. Caracas, 30 de abril de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076, Extraordinario. Caracas, 7 de mayo de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. “Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el Tiempo de Trabajo”. Gaceta Oficial N° 40.157. Caracas, 30 de abril de 2013.