

# Derecho y Sociedad

# 11

*Estudios sobre  
la LOTT*

María del Rosario Bernardoni

Manuel Díaz Mujica

Juan García Vara

Luis Alfredo Hernández Merlanti

Francisco Javier Marín Boscán

Juan Carlos Pró-Rísquez

Aurora Celina Salcedo Medina

Flavia Ysabel Zarins Wilding

Kathleen Barrios

Noviembre

2012



Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
de la Universidad Monteávila

Derecho  
y Sociedad  
*11 Estudios  
sobre la  
LOTTT*

Noviembre 2012

# Derecho y Sociedad

## **Editorial**

Carlos García Soto

## **Las prestaciones sociales en Venezuela, ¿fin de la historia?**

María del Rosario Bernardoni

## **Consecuencias de la supresión legal de las categorías de obrero y empleado, respecto al ámbito de aplicación personal de las convenciones colectivas de trabajo**

Manuel Díaz Mujica

## **La estabilidad y la inamovilidad. Su aplicación**

Juan García Vara

## **La tercerización prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**

Luis Alfredo Hernández Merlanti

## **La inspección del trabajo en Venezuela: Impacto de la nueva Ley del Trabajo**

Francisco Javier Marín Boscán

## **La Tercerización y la Subcontratación en el marco de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”)**

*Juan Carlos Pró-Rísquez*

## **Relaciones Triangulares y Relaciones Ambiguas en la Legislación Laboral Venezolana**

Aurora Celina Salcedo Medina

## **La suspensión de la relación de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras**

Flavia Ysabel Zarins Wilding

## **La huella del Derecho en la Literatura**

Kathleen Barrios

## Colaboran en este número

### **María del Rosario Bernardoni**

Doctora en Derecho y Profesora Titular de la Universidad del Zulia; Profesora de Instituciones de Derecho Laboral en la Universidad Monteávila. Ex Ministra del Trabajo; Miembro del Escritorio Jurídico Govea&Bernardoni.

### **Manuel Díaz Mujica**

Universidad Católica Andrés Bello, Profesor de Derecho del Trabajo. Despacho de Abogados Miembro de la Firma Internacional Baker & McKenzie, Socio.

### **Juan García Vara**

Abogado UCV. Magister Scientiarum UCV. Profesor de Postgrado UCV. Estudios completos de doctorado UCV. Juez Superior del Trabajo (J). Autor de publicaciones y ensayos. Expositor en congresos, jornadas y talleres en materia laboral. Miembro del Colegio de Abogados del Distrito Capital. Miembro de diversos Institutos y Asociaciones nacionales e internacionales dedicados al Derecho del Trabajo.

### **Luis Alfredo Hernández Merlanti**

Socio fundador de Grau García Hernández & Mónaco. Socio de la Unidad de Litigios y Derecho del Trabajo. Abogado UCAB 1989. Especialista en Derecho Procesal UCAB 1995. Profesor de Teoría General de la Prueba UCAB y Técnica Probatoria Avanzada Post-Grado UCAB.

### **Francisco Javier Marín Boscán**

Maestría y Doctorado en Derecho del Trabajo (LUZ). Diploma en Derecho Internacional y Comparado del Trabajo (UNAM). Experto Latinoamericano en Relaciones de Trabajo (OIT, Centro de Turín y Universidades de Bolonia y Castilla La Mancha). Profesor en pregrado y posgrado de LUZ. Investigador en el Centro de Investigaciones y Estudios Laborales (CIELDA-LUZ) acreditado en el PEII. Miembro de la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas (AVAL) y de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Autor del libro: “Curso de Procedimiento Laboral Venezolano” y de artículos en revistas y medios electrónicos. El presente trabajo ha sido concluido en febrero 8 de 2013.

### **Juan Carlos Pró-Rísquez**

Universidad Central de Venezuela, Abogado, mención magna cum laude. Doctorado en Ciencias, Mención: Derecho, con distinción honorífica. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela de Derecho, Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Jefe de la referida Cátedra. Southern Methodist University, Maestría en Derecho (LLM).

### **Aurora Celina Salcedo Medina**

Abogado en ejercicio (UC). Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales (UC). Formación en Derecho de Familia y del Niño (UCAB). Formación en Docencia para la Educación Superior (UC). Formación en Bioética (Redbioética – UNESCO – Argentina). Cursante del Programa Doctorado en Ciencias Sociales Mención Trabajo (UC). Docente Ordinario de Pregrado (UC). Docente de Posgrado Especialización en Derecho Procesal del Trabajo (UAM) Directora del Escritorio Jurídico MS Abogados.

**Flavia Ysabel Zarins Wilding**

Abogado (1998), Universidad Católica Andrés Bello. Especialista en Derecho Procesal Civil, Universidad Católica Andrés Bello (pendiente la presentación de trabajo de grado). Profesora de Derecho del Trabajo I en la Universidad Católica Andrés Bello desde el año 2010. Jefe de Cátedra de Derecho del Trabajo I de la Universidad Católica Andrés Bello desde el año 2012.

**Kathleen Barrios**

Estudiante de 3° año de Derecho de la Universidad Monteávila.

# Derecho y Sociedad

**REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS  
Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA**

Final Ave. Buen Pastor, Boleíta Norte, Caracas, Venezuela

derechoysociedad@uma.edu.ve

Teléfonos: (+58 212) 232.5255 / 232.5142 - Fax: (+58 212) 232.5623

Web: www.uma.edu.ve

## **CONSEJO EDITORIAL**

Carlos García Soto

**Director**

## **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA**

Eugenio Hernández-Bretón

**Decano**

Carlos García Soto

**Director**

Geraldine Cardozo Ríos

**Secretaria**

## **CONSEJO ASESOR DE DERECHO Y SOCIEDAD**

María Bernardoni de Govea

Marcos Carrillo

Résmil Chacón

Rafael J. Chavero G.

Faustino Flamarique

José Antonio Gámez Escalona

Ricardo Henríquez La Roche

Paul Leizaola

Enrique Pérez Olivares †

Pedro A. Rengel N.

Aristides Rengel Romberg

Daniela Urosa Maggi

Vicente Villavicencio Mendoza

**HECHO EL DEPÓSITO DE LEY**

**ISSN: 1317-2778**

**Diagramación:** Ediciones Paredes

Departamento de Promoción y Desarrollo Institucional,

Universidad Monteávila

# CONTENIDO

Editorial.....	15
----------------	----

## DERECHO

Las Prestaciones Sociales en Venezuela, ¿Fin de la Historia? María del Rosario Bernardoni.....	19
---	----

I. INTRODUCCIÓN.....	19
----------------------	----

II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.....	20
------------------------------------	----

III. LA REFORMA DE LA LOT DE 19 DE JUNIO DE 1997.....	23
---	----

IV. NATURALEZA JURÍDICA E IMPORTANCIA SOCIAL.....	25
---	----

V. EL PLURAL “PRESTACIONES SOCIALES”.....	27
---	----

VI. EL RÉGIMEN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN EL DLOTTT (ARTS. 122 Y 141 Y SIGS.).....	28
--	----

6.1. Recálculo al finalizar la relación laboral.....	29
--	----

6.2. ¿Pago de las prestaciones sociales en base al último salario?.....	29
---	----

6.3. Administración del capital de prestaciones sociales.....	30
---	----

6.4. La indemnización en caso de despido injustificado.....	31
---	----

6.5. El Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.....	31
--	----

6.6. Utilización del capital del trabajador antes de la finalización de la relación laboral.....	32
---	----

VII. LOS PASIVOS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO.....	32
--	----

7.1. Ámbito de los Pasivos Laborales.....	32
---	----

7.2. El Fondo de Ahorro Nacional de la Clase Obrera.....	33
--	----

VIII. CONCLUSIONES.....	35
-------------------------	----

Consecuencias de la supresión legal de las categorías de obrero y empleado, respecto al ámbito de aplicación personal de las convenciones colectivas de trabajo Manuel Díaz Mujica.....	37
--	----

I. INTRODUCCIÓN.....	37
----------------------	----

II. MARCO NORMATIVO.....	39
--------------------------	----

III. ALGUNOS COMENTARIOS.....	41
-------------------------------	----

IV. CONDICIONES DE TRABAJO DIFERENTES SEGÚN LA CATEGORÍA PROFESIONAL.....	43
--	----

## ÍNDICE

V.	ALGUNAS DECISIONES JUDICIALES DE IMPORTANCIA . . . . .	45
VI.	CONCLUSIONES. . . . .	51
La estabilidad y la inamovilidad. Su aplicación Juan García Vara . . . . .		53
I.	INTRODUCCIÓN . . . . .	53
II.	ESTABILIDAD . . . . .	55
	2.1 Objeto de la institución de la estabilidad. . . . .	56
	2.2. Cumplimiento de la decisión que ordena continuar la relación de trabajo. . . . .	58
	2.3. ¿Hay cumplimiento por equivalente? . . . . .	58
	2.4. Diferencias entre el procedimiento de estabilidad establecido en la LOPT y el previsto en la LOTTT . . . . .	60
III.	INAMOVILIDAD. . . . .	60
	3.1 Autorización para proceder al despido del trabajador. . . . .	61
	3.1.1. Diferencias entre el procedimiento de inamovilidad contemplado en la LOT y el establecido en la LOTTT . . . . .	62
	3.1.2. Separación temporal del cargo por razones de violencia y peligro, sin esperar la autorización del funcionario adminis- trativo del trabajo . . . . .	63
	3.2 Autorización para proceder a la desmejora de las condiciones de trabajo o al traslado . . . . .	64
	3.3. Reenganche . . . . .	64
	3.3.1 Procedimiento para el reenganche . . . . .	65
	3.3.2 Sanciones por el desacato u obstaculización . . . . .	66
IV.	CONCLUSIONES. . . . .	66
La tercerización prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Luis Alfredo Hernández Merlanti . . . . .		69
I.	INTRODUCCIÓN A LA TEMÁTICA . . . . .	69
II.	SUPUESTOS DE TERCERIZACIÓN PROHIBIDA. . . . .	73
	2.1. Primer supuesto. Tercerización genérica . . . . .	75
	2.2. Segundo supuesto. La Intermediación . . . . .	77
	2.3. Tercer supuesto. La contratación a través de entidades de trabajo . . . . .	78
	2.4. Cuarto supuesto. Utilización fraudulenta de figuras contractuales del derecho común . . . . .	81
	2.5. Quinto supuesto. Cualquier otra forma de simulación o fraude. . . . .	88
III.	CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA TERCERIZACIÓN PROHIBIDA . . . . .	84

## ÍNDICE

IV.	LA TERCERIZACIÓN PROHIBIDA NO SUPONE EL FIN DE LA FIGURA DE LOS CONTRATISTAS. . . . .	87
	La inspección del trabajo en Venezuela: Impacto de la nueva Ley del Trabajo Francisco Javier Marín Boscán. . . . .	89
I.	INTRODUCCIÓN . . . . .	89
II.	PUNTO PREVIO: LA NUEVA LEY DEL TRABAJO EN VENEZUELA, LA LOTTT . . . . .	92
III.	LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN VENEZUELA . . . . .	93
IV.	EL PAPEL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO EN LA GARANTÍA DE ADECUADAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA ARMONÍA Y EL TRABAJO DECENTE . . . . .	95
V.	REFERENTES EN LA NORMATIVA NACIONAL Y LA CONTRIBUCIÓN DE LA NUEVA LEY DEL TRABAJO (LOTTT) A LA EFICACIA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO . . . . .	98
VI.	CONCLUSIONES. . . . .	102
	BIBLIOGRAFÍA . . . . .	103
	La Tercerización y la Subcontratación en el marco de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”) Juan Carlos Pró-Rísquez. . . . .	107
I.	INTRODUCCIÓN . . . . .	108
II.	LA DESCONCENTRACIÓN PRODUCTIVA . . . . .	110
III.	LA TERCERIZACIÓN EN LA LOTTT. . . . .	112
IV.	DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. . . . .	117
V.	LA SUBCONTRATACIÓN Y EL CONTRATISTA EN LA LOTTT. . . . .	119
	5.1. Consecuencias derivadas de la utilización de Contratistas que ejecuten actividades inherentes o conexas a la del beneficiario	120
VI.	LA DETERMINACIÓN DE TERCERIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS . . . . .	124
	6.1. Órgano Competente . . . . .	124
	6.2. Consecuencias de la determinación de tercerización . . . . .	128
VII.	REGULACIÓN JURÍDICA DE LA TERCERIZACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO LATINOAMERICANO. . . . .	129
VIII.	CONCLUSIONES. . . . .	132
	REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA	13

Relaciones Triangulares y Relaciones Ambiguas  
en la Legislación Laboral Venezolana  
Aurora Celina Salcedo Medina . . . . . 135

I. INTRODUCCIÓN . . . . . 135

II. RELACIONES TRIANGULARES Y RELACIONES AMBIGUAS  
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA. . . . . 136

2.1 Relaciones de Trabajo Bilaterales . . . . . 136

2.2 Relaciones de Trabajo Triangulares . . . . . 137

2.3 Relaciones De Trabajo Encubiertas, Disfrazadas o Ambiguas . . . . . 138

2.4 Test de Laboralidad. . . . . 142

2.5 Tercerización Prohibida en la Nueva LOTTT. . . . . 144

III. REFLEXIÓN FINAL . . . . . 147

La suspensión de la relación de trabajo en la Ley Orgánica  
del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras  
Flavia Ysabel Zarins Wilding . . . . . 149

I. INTRODUCCIÓN . . . . . 150

II. DEFINICIÓN Y NOTAS CARACTERÍSTICAS . . . . . 150

III. SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO . . . . . 152

3.1. Enunciación legal taxativa o enunciativa . . . . . 152

3.2. Causas de suspensión . . . . . 153

IV. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. . . . . 167

4.1. Suspensión de las obligaciones fundamentales  
del contrato de trabajo . . . . . 167

4.2. Cómputo del tiempo de suspensión en la antigüedad  
del trabajador. . . . . 168

4.3. Obligaciones que deben cumplirse durante la suspensión. . . . . 169

V. LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO . . . . . 170

VI. CONCLUSIONES. . . . . 171

La Huella del Derecho en la Literatura  
Kathleen Barrios . . . . . 173

I. INTRODUCCIÓN . . . . . 173

II. UNA RELACIÓN SINALAGMÁTICA: DERECHO Y LITERATURA. . . . . 174

III. LA REALIDAD ENTRE DERECHO Y LA SOCIEDAD . . . . . 178

IV. CONCLUSIÓN . . . . . 185

V. BIBLIOGRAFÍA. . . . . 186

## EDITORIAL

Este número 11 de *Derecho y Sociedad* se ha dedicado monográficamente a la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada en la Gaceta Oficial N° 6.076 extraordinario del 7 de mayo de 2012. La Ley vino a derogar la Ley Orgánica del Trabajo que estaba vigente desde 1997.

Una de las Leyes más importantes para la sociedad es, a no dudarlo, la Ley del Trabajo, que viene a regular esa actividad principalísima de las personas, que tantas consecuencias tiene en el ámbito personal y familiar, como en el social, económico y político.

Por ello, el contenido de una Ley del Trabajo no es inocuo para las personas y para la sociedad en la cual se dicta. La orientación de las normas laborales pueden configurar en uno u otro sentido el bienestar de los ciudadanos. Una Ley Laboral puede ocasionar consecuencias negativas para personas específicas y para la sociedad en su conjunto, pero también puede contribuir al crecimiento de esa sociedad.

Las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo se han mantenido bajo el esquema de la nueva Ley, como no podía sino ser. Los cambios puntuales que contiene, sin embargo, han generado preocupación. Desde *Derecho y Sociedad* hemos querido dar un lugar para el estudio científico de tales reformas en el régimen laboral venezolano.

**Carlos García Soto**  
Director

# Derecho

# La inspección del trabajo en Venezuela: Impacto de la nueva Ley del Trabajo

*Francisco Javier Marín Boscán*<sup>1</sup>

**SUMARIO: I. Introducción. II. Punto Previo: La Nueva Ley del Trabajo en Venezuela, la LOTTT. III. La Inspección del Trabajo en la Evolución del Derecho Laboral en Venezuela. IV. El Papel de la Administración del Trabajo en la Garantía de adecuadas Condiciones de Trabajo para la Armonía y el Trabajo Decente. V. Referentes en la Normativa Nacional y la Contribución de la Nueva Ley del Trabajo (LOTTT) a la Eficacia de la Inspección del Trabajo. VI. Conclusiones**

## I. INTRODUCCIÓN

La Inspección del Trabajo se asume como la labor que el Estado realiza, con el propósito de conocer si las condiciones bajo las cuales el servicio se presta, garantizan lo esperado, de encaminar los procesos productivos hacia buenos resultados económicos y sociales, considerando a trabajadores y empleadores como los grandes aliados para ese propósito.

Cabanellas lo refiere como “fiscalización del trabajo”, porque posee el sentido de “vigilancia, revisión, cuidado”<sup>2</sup>. Al considerar los antecedentes, el nombrado autor se remonta a la Ley del 24 de julio de 1873, correspondiente a España en los tiempos de su primera República.

<sup>1</sup> Maestría y Doctorado en Derecho del Trabajo (LUZ). Diploma en Derecho Internacional y Comparado del Trabajo (UNAM). Experto Latinoamericano en Relaciones de Trabajo (OIT, Centro de Turín y Universidades de Bolonia y Castilla La Mancha). Profesor en pregrado y posgrado de LUZ. Investigador en el Centro de Investigaciones y Estudios Laborales (CIELDA-LUZ) acreditado en el PEII. Miembro de la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas (AVAL) y de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Autor del libro: “Curso de Procedimiento Laboral Venezolano” y de artículos en revistas y medios electrónicos. El presente trabajo ha sido concluido en febrero 8 de 2013.

<sup>2</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo: *Diccionario de Derecho Laboral*, Editorial Heliasta, Argentina, 1998, p. 306.

En el último Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social<sup>3</sup>, se ratificó que la inspección del trabajo es uno de los medios más importantes para asegurar la eficacia de la legislación laboral y brindar protección a los trabajadores.

En la materia ha sido trascendente la misión de la OIT, como “eco del famoso artículo 427 del Tratado de Versalles, que en su número 9º se refiere al servicio de inspección del trabajo”<sup>4</sup>. Así consta en el artículo 1º de la Recomendación N° 20 de 1923. Aunque la OIT también aprobó en 1947, una nueva recomendación y un convenio sobre esta materia. En este sentido, las normas internacionales son: el Convenio N° 81 y la Recomendación N° 81 sobre Inspección del Trabajo, la Recomendación N° 82 sobre la Inspección del Trabajo (Minas y Transporte, y el Convenio N° 129 y la Recomendación N° 133 sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura).

El Derecho Laboral Venezolano en el tiempo ha tenido dos grandes juristas que han constituido su soporte, a saber: Rafael Caldera Rodríguez y Rafael Alfonso-Guzmán. El primero, con su vinculación al mundo político, a través de la actuación de un partido y gestión gubernamental, ha sido el pionero normativo<sup>5</sup>, tanto en cuanto a la ley como su reglamentación; el segundo, académico a carta cabal, con criterios doctrinales y judiciales<sup>6</sup>, que han sentado las bases de esta importante disciplina científica. En todo caso, las virtudes ó desaciertos del Derecho del Trabajo en Venezuela, las debemos a estos baluartes.

En nuestro país el órgano administrativo para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral es el Ministerio para el Trabajo y Seguridad Social<sup>7</sup>. Conforme reseña Alfonso-Guzmán, inicialmente ese encargo fue atribuido a la Oficina Nacional del Trabajo (1936) y al Ministerio del Trabajo y Comunicaciones (1937), pero luego la materia del Trabajo fue separada de Comunicaciones (1945), creándose el Ministerio correspondiente. Esto último era

<sup>3</sup> Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile, 2012.

<sup>4</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo: *Diccionario de Derecho Laboral*, Editorial Heliasta, Argentina, 1998, p. 308.

<sup>5</sup> Caldera fue Presidente de la República en dos oportunidades y redactor de los proyectos normativos correspondientes, hasta 1998.

<sup>6</sup> Alfonso-Guzmán es autor de obras muy importantes en la materia y fue magistrado en la Sala de Casación Civil de la antigua Corte Suprema de Justicia, donde fue ponente de la tesis sobre la indexación laboral (en vigencia desde 1993).

<sup>7</sup> Omitimos la mención que es un Ministerio del “Poder Popular”, por cuanto constitucionalmente no tiene existencia tal “Poder”, solo un marco normativo fundamentado en una ley, sin correspondencia con nuestra Carta Fundamental.

razonable, ya que las atribuciones del Estado en materia del Trabajo son muy amplias y especiales, ameritando una cartera ministerial específica.

En lo que si se ha estado claro en el país, es que la Administración del Trabajo es una actividad reservada al Poder Nacional.

El Derecho del Trabajo en Venezuela se ha construido en atención al trabajador subordinado, mas se sientan bases para igualmente proteger al trabajador autónomo o independiente.

Conforme una investigación de Hernández y Richter, en Venezuela existe una “cultura de poco apego al cumplimiento de las normas legales”<sup>8</sup>, lo cual se manifiesta en el ámbito laboral, y “favorece que el sector empresarial suela adoptar mecanismos de evasión de la normativa laboral y acuda a prácticas desleales, cuyos usos se ven estimulados por la ineficiencia de los sistemas de sanción y control”<sup>9</sup>. Esto último atañe directamente a nuestro tema.

Lo anterior es ratificado en un estudio de Aranguren, quien expone que a pesar de las regulaciones “se evidencia un importante nivel de incumplimiento por parte de las empresas a la normativa laboral vigente”<sup>10</sup>.

Resulta de vital interés, analizar cómo en el tiempo el Derecho y la realidad venezolana ha concebido la Inspección en el Trabajo, para establecer si resulta un instrumento eficaz hacia el trabajo, o si requiere fortalecimiento en pro de la armonía y el trabajo decente.

Es de interés destacar, que en el país por mucho tiempo se planteó una disyuntiva en cuanto a la definición de la jurisdicción facultada para conocer sobre la nulidad de los actos administrativos laborales<sup>11</sup>. Esto se ha concretado a partir de una decisión de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia<sup>12</sup>, que estableció es la jurisdicción laboral, la competente para conocer sobre la nulidad de los actos dictados por los Inspectores del Trabajo.

En definitiva luce muy interesante este tema, ya que de la Inspección del Trabajo depende la efectiva protección de los derechos de los trabajadores,

<sup>8</sup> ARANGUREN ALVAREZ, Oscar y RICHTER, Jacqueline: *El Trabajo sin Tutela en Venezuela: Nuevas y Viejas Formas de Desprotección Laboral*, Caracas, 2002, p.92.

<sup>9</sup> ARANGUREN ALVAREZ, Oscar y RICHTER, Jacqueline: *El Trabajo sin Tutela en Venezuela: Nuevas y Viejas Formas de Desprotección Laboral*, Caracas, 2002, p.92.

<sup>10</sup> ARANGUREN ALVAREZ, Williams: *Violación a la Normativa Laboral en Venezuela: Un Análisis desde los Servicios de Inspección del Trabajo*, 2010, p.195.

<sup>11</sup> Esta disyuntiva guarda relación con establecer, si corresponde conocer a la jurisdicción contencioso-administrativa o a la jurisdicción laboral propiamente.

<sup>12</sup> TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA, Sala Constitucional: Sentencia de fecha 23-09-2010.

pero antes, realizaremos algunas consideraciones sobre la Nueva Ley del Trabajo, conocida por las siglas “LOTTT”.

## II. PUNTO PREVIO: LA NUEVA LEY DEL TRABAJO EN VENEZUELA, LA LOTTT

Prácticamente dando cumplimiento a una promesa electoral, el presidente de Venezuela Hugo Chávez, decretó la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)<sup>13</sup>, apoyado en una Ley Habilitante para dictar medidas orientadas a solventar problemas relacionados con inundaciones por lluvias en el país. Así el Presidente de la Republica relevó de su tarea, a la Asamblea Nacional que ya se encontraba en moratoria desde el 2000, en cuanto a reformar la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), que debía comprender aspectos sobre prestaciones sociales, prescripción y jornada laboral, conforme mandato constitucional<sup>14</sup>.

En este sentido, fue constituida una Comisión Presidencial para la “Creación y Redacción de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo”<sup>15</sup>, conformada por personas vinculadas con el gobierno. Una vez decretada la Ley mencionada, la Asamblea Nacional dictó un Acuerdo de respaldo a la LOTTT<sup>16</sup> y ya antes de esto la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, con una celeridad inusitada, se había pronunciado acerca de la constitucionalidad del carácter orgánico del instrumento referido.

Queda definido de esta manera lo siguiente: 1) la LOTTT no fue dictada por el órgano legislador, si no por el Presidente de la Republica invocando facultades previstas en una Ley que le habilitaba para efectos especiales descritos, 2) la LOTTT en su contenido comprende una reforma que va mas allá del precepto constitucional, 3) esa Ley no fue producto de una consulta nacional, con participación de todos los sectores involucrados, tampoco fue evaluado el impacto en cuando a la ampliación de los beneficios para los trabajadores y 4) la LOTTT desconoce en su titulo, que persigue regular el trabajo y los sujetos o actores sociales involucrados, por el contrario se

<sup>13</sup> PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA: *Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras*, 2012.

<sup>14</sup> ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE: Constitución Nacional 1999, Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 3º.

<sup>15</sup> PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA: Decreto No. 8.661, Gaceta Oficial N° 39.818, fecha 12-12-2011.

<sup>16</sup> ASAMBLEA NACIONAL: *Acuerdo de Respaldo a la LOTTT*, Gaceta Oficial N° 39.918, fecha 09-05-2012.

parcializa con uno de ellos, que si bien es asumido como el débil jurídico de la relación, lo importante es alcanzar el equilibrio necesario, en aras de la producción, el empleo y el progreso.

En todo caso, y como orientación de interés para este trabajo, se afirma que la LOTTT “refuerza derechos de los trabajadores y amplía la capacidad punitiva del Estado y su intervención en la relación entre trabajadores y patronos”<sup>17</sup>.

### III. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN VENEZUELA

En nuestro país resulta de mucho interés destacar que el primer instrumento normativo que contenía normas relacionadas con el trabajo, fue la Ley sobre Talleres y Establecimientos Públicos (1917), aunque en la materia, la ley especial inicial fue la Ley del Trabajo de 1928. Esta Ley fue reformada en 1936 y de ahí, fue objeto de modificaciones sucesivas, hasta que en 1990 se le dio el carácter de Ley Orgánica, instrumento que fue objeto de reforma en 1997. La legislación del trabajo con la LOTTT, ha presentado algunas modificaciones en la materia objeto de consideración en este trabajo, como observaremos mas adelante.

En el año 1990, se realizó en el país una Misión de Estudio y Diagnóstico del Sistema de Relaciones Laborales por parte de la OIT, lo cual generó un Informe sobre “Relaciones de Trabajo en Venezuela”. Al efecto fueron emitidas conclusiones y recomendaciones, destacando entre los aspectos susceptibles de reforma, uno que comprende el tema en consideración, señalando en cuanto a la Administración del Trabajo la necesidad de “redefinir en términos más funcionales y modernos la misión y autoridad que le corresponde, cediendo a los tribunales de justicia aquella parte de sus poderes que son de naturaleza jurisdiccional y asumiendo un papel más ágil en el campo de la promoción y mejor encauzamiento de las relaciones colectivas del trabajo”<sup>18</sup>.

En cuanto a las atribuciones de la Inspección del Trabajo, en el nombrado Informe reza la necesidad de “fortalecer la aplicación a todo el personal del principio del mérito y procurar que una proporción mayor de sus empleados tenga la condición de funcionarios de carrera, con los beneficios y

<sup>17</sup> PADILLA, José Ramón y otros: *El Trabajo y su Nueva Ley*, 2012, p. 31.

<sup>18</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Relaciones de Trabajo en Venezuela, Informe de una Misión*, Ginebra, 1995, p. 155.

protecciones que ello supone. A todo ello debería agregarse la necesidad de efectuar correcciones y subsanar deficiencias en la situación presupuestaria y de recursos humano del Ministerio<sup>19</sup>.

Por otra parte, en el Informe, se asumió como recomendación más importante la creación de un Departamento de Conciliación, Mediación y Arbitraje, para procurar la solución pacífica de los conflictos de intereses.

Con relación a lo antes planteado, no se han tomado medidas adecuadas, salvo en cuanto a lo último, ya que entre las distintas Salas de la Inspectoría, figura una a la que resulta muy afín el cometido de atender la conciliación, a través de la mediación y el arbitraje.

A partir de 1994 se asumió el proceso de reestructuración del Ministerio del Trabajo<sup>20</sup>, concretándose un poco más a partir de 1997, comprendiendo lo siguiente: cambio de la estructura organizativa, creación de la Unidad de Supervisión de Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial, integración de las Unidades de Inspección por Zonas/Profesión, ingreso de nuevo personal, capacitación y adiestramiento, mejora de las instalaciones físicas de las inspectorías y mejoras en sistemas estadísticos, entre otros aspectos.

En cuanto a lo anterior, Bernardoni señala la modernización de los Ministerios del Trabajo como una meta continental, frente a un contexto socioeconómico, que hace “inaplazable la adecuación estructural y funcional de la administración del trabajo, a los fines de enfrentar los desafíos que plantean los nuevos tiempos y lograr cumplir su misión rectora en el diseño y aplicación de políticas laborales efectivas y eficientes...”<sup>21</sup>.

En Venezuela se está conteste que son suficientes las normas en todos los ámbitos (laboral y en general), pero falta la voluntad necesaria para su cumplimiento. Esto como consecuencia del accionar de un Estado, que frente a la ingente cantidad de recursos provenientes de la renta petrolera, no se ha preocupado por invertir adecuadamente para el futuro, y una población donde la falta de conciencia colectiva, impide que los ciudadanos en acción conjunta con el Estado definan su porvenir, porque prevalece el asistencialismo y el clientelismo político, como frecuentemente lo señala PROVEA en sus importante informes<sup>22</sup>.

<sup>19</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Relaciones de Trabajo en Venezuela, Informe de una Misión, Ginebra*, 1995, p.155.

<sup>20</sup> Actualmente con la denominación de “Ministerio del Trabajo y Seguridad Social”.

<sup>21</sup> BERNARDONI DE GOVEA, María: *Modernización de los Ministerios del Trabajo*, 1998, p. 338.

<sup>22</sup> El último Informe de PROVEA fue presentado en 2012 y está referido a: *15 Años de DDHH en Venezuela: Inclusión en lo Social, Exclusión en lo Político*.

#### **IV. EL PAPEL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO EN LA GARANTÍA DE ADECUADAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA ARMONÍA Y EL TRABAJO DECENTE**

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social se caracteriza por contar dentro de la Administración Pública Centralizada, con presupuesto insuficiente, lo que le limita en su propósito fundamental de velar por el cumplimiento de la normativa laboral. Incluso la propia dependencia del Estado, en muchas ocasiones se observa no está en capacidad de garantizarle condiciones adecuadas a sus trabajadores, y por el contrario, los expone a accidentes o enfermedades ocupacionales.

Un trabajador satisfecho con el salario que recibe por el servicio que presta, dentro de óptimas condiciones, ha de ser una persona que física y mentalmente se encontrará en la mejor disposición de intervenir en los procesos productivos, en un marco de cordialidad con su empleador. Y bajo las circunstancias anteriores, los trabajadores y sus organizaciones sindicales, velarán por preservar esa fuente de trabajo e incrementar la productividad para mejores condiciones a los efectos de la competitividad de la empresa. De lo contrario el conflicto estará intermitente, máxime si el Estado a través de sus entes, no cumple su cometido, de inspección de trabajo. Esto último es lo que sucede en Venezuela, de ahí que los conflictos en el trabajo son una constante, y en consecuencia existe déficit de trabajo decente.

En el año 2001 el Grupo Bologna/ Castilla La Mancha<sup>23</sup> en su Encuentro X, abordó entre sus temas de estudio, el “Papel de la Justicia el Trabajo y de la Inspección del Trabajo en la Protección de los Derechos Laborales” y en cuanto a la Inspección del Trabajo en Venezuela, se estableció lo siguiente:

- a) El Ministerio del Trabajo<sup>24</sup> en general, carece de personal suficiente para el cumplimiento de las labores que la Ley le señala;
- b) En líneas generales el nivel de capacitación no es satisfactorio, y ello por la ausencia de una carrera que garantice a los funcionarios de un cierto nivel (inspectores y supervisores) una estabilidad;
- c) Las Inspectorías del Trabajo funcionan en todas las capitales del Estado, así como en otras ciudades con importante actividad industrial;

<sup>23</sup> GRUPO BOLOGNA/ CASTILLA LA MANCHA es un Grupo de Estudio conformado por los Exbecarios de los Cursos para Expertos Latinoamericanos de Turín, Bolonia y Castilla La Mancha, antes promovidos por la OIT, hoy día por las Universidades de Castilla La Mancha y de Bolonia.

<sup>24</sup> Actualmente con una denominación más amplia: “Ministerio para el Trabajo y Seguridad Social”.

- d) Venezuela ratificó los Convenios Nos. 81 y 150;
- e) Las Inspectorías del Trabajo están facultadas por la Ley para imponer sanciones cuyo factor de cálculo es el salario mínimo, y por lo general son muy bajas;
- f) Se considera la eficacia de la Inspección del Trabajo, para establecer:
  - ▶ No es totalmente satisfactorio la vigilancia del cumplimiento de las normas del Derecho del Trabajo;
  - ▶ Estas dependencias en general dan un adecuado cumplimiento a los mecanismos de protección de la libertad sindical;
  - ▶ El cumplimiento de las normas de prevención y seguridad en el trabajo ha sido tradicionalmente descuidado, pero con la reestructuración esto ha mejorado sustancialmente;
  - ▶ Se presentan problemas graves en cuanto al trabajo infantil;
  - ▶ La garantía de la no discriminación está reservada al Poder Judicial;
  - ▶ No se llevan controles sobre el trabajo informal, clandestino, etc.
  - ▶ La Inspección del trabajo rural es muy deficiente.
- g) En general el acceso a las Inspectorías del Trabajo es más fácil que a los Tribunales.
- h) La facultad conciliatoria es la que prevalece, salvo situaciones en que se le faculta para decidir, por lo que se generan frustraciones de parte de los trabajadores, lo que incide sobre el grado de aceptación, confiabilidad y transparencia.
- i) Principales virtudes: accesibilidad, poco formalismo y relativa celeridad para las soluciones.
- j) Principales defectos: inadecuada selección del personal, ausencia de una política de formación, inestabilidad de los Inspectores y Supervisores y bajos salarios.
- k) Dentro de las limitaciones, las Inspectorías del Trabajo han cumplido una importante función, y en el sector urbano formal los trabajadores tienen conciencia de su existencia, y de la utilidad que le pueden prestar.

Para revisar lo planteado por el referido Grupo de Estudio, considerando el tiempo transcurrido a la fecha, y de cara a la vigencia de la LOTTT y la aplicación de otros instrumentos, destacamos lo siguiente:

- a) En la LOTTT se aumentó significativamente el monto de las sanciones, y en lugar de asumir como unidad de referencia el salario míni-

- mo (LOT anterior), ahora la referencia es la unidad tributaria. Esta medida es importante, particularmente teniendo en cuenta el efecto ejemplarizante de toda sanción, pero si el ente administrativo no se fortalece estructuralmente, la situación podría ser la misma que ante las sanciones con montos bajos, y resultará, peor porque será más evidente la inoperancia del Estado en la materia;
- b) Hoy día ha mejorado el acceso a los Tribunales en detrimento de las Inspectorías. Claro está que son diferentes sus competencias, pero la administración de justicia laboral ha mejorado considerablemente, ya que con la vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo<sup>25</sup>, se ha favorecido el acceso a ésta, y como el trabajador no debe agotar una vía administrativa previa para formular su reclamo judicial, no tiene por que acudir a la instancia conciliatoria opcional de las Inspectorías del Trabajo;
- c) En cuanto a problemas sobre selección inadecuada del personal persiste, y mas bien se ha agravado, ya que el propio Estado ha promovido la discriminación por razones de ideología o política, y solo garantiza empleo público a quienes son sus partidarios, lo que define que no son los más aptos los que detentan los cargos, y por el contrario se ha pretendido desmontar la “carrera administrativa” para sustituirla por la “función pública”<sup>26</sup>, que no reviste signos de asegurar permanencia en el empleo, y menos la continuidad necesaria de la actividad administrativa.

Aranguren plantea sobre la acción del Estado en la restitución de la normativa laboral infringida, y al efecto identifica los entes que actúan para este fin, conjuntamente con las Inspectorías del Trabajo, a saber: 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 los Tribunales del Trabajo “para la solución judicial y extrajudicial de los conflictos, además de la función preventiva de la inspección en el trabajo”<sup>27</sup>. Esto es muy positivo, y en este sentido no hay modificaciones en la LOTT.

El norte de la normativa laboral venezolana es favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales<sup>28</sup>, y si bien ahora la Ley

<sup>25</sup> La Ley Orgánica Procesal del Trabajo está vigente desde 2003.

<sup>26</sup> Desde 2002 quedó derogada la Ley de Carrera Administrativa, y en su lugar rige la Ley del Estatuto de la Función Pública.

<sup>27</sup> ARANGUREN ALVAREZ, Williams: *Violación a la Normativa Laboral en Venezuela: Un Análisis desde los Servicios de Inspección del Trabajo*, 2010, p. 205.

<sup>28</sup> ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE: *Constitución Nacional*, 1999, Artículo 96.

del Trabajo no hace constar que se propenderá a que tales relaciones sean armónicas, consideramos que tal orientación, es lo que en un marco de dialogo, ayudará a definir lo mas provechoso a todos los sujetos laborales, en aras de la justicia social.

En la medida que la Inspección del Trabajo no es eficiente, se expone la paz laboral y no hay espacio para el trabajo decente, porque los derechos fundamentales laborales<sup>29</sup> “quedan a merced de preservar la rentabilidad de un capital que no (siempre) reconoce la condición humana de quien trabaja”<sup>30</sup>.

## **V. REFERENTES EN LA NORMATIVA NACIONAL Y LA CONTRIBUCIÓN DE LA NUEVA LEY DEL TRABAJO (LOTTT) A LA EFICACIA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

En el país las fuentes y principios del Derecho del Trabajo, cuentan con una determinación clara, tanto en la Ley del Trabajo, como en su Reglamento<sup>31</sup>. También la Carta Fundamental, define bases generales en ese sentido, y otro instrumento, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, cumple su cometido en el área.

Por otra parte, han sido ratificados los convenios internacionales Nos. 81 y 150, sobre Inspección y Administración del Trabajo, respectivamente. Así tales preceptos se incorporan al derecho interno, y conforme lo dispuesto “tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno”<sup>32</sup>.

La anterior Ley del Trabajo (LOT) comprendía en su Título IX, uno distinguido: “De la Administración y el Trabajo”, con dos (2) capítulos, a saber: de los organismos administrativos del trabajo y del servicio de empleo. La Nueva Ley (LOTTT) contiene el Título VIII “De las Instituciones para la Protección y Garantía de Derechos”, con cuatro capítulos, sobre lo siguiente: 1) los Organismos Administrativos del Trabajo, 2) las Inspectorías del Trabajo, 3) la Supervisión de las entidades de Trabajo y 4) sobre los Registros Nacionales de Organizaciones Sindicales y de Entidades de Trabajo.

---

<sup>29</sup> Los derechos fundamentales laborales pueden ser de la persona del trabajador y en el trabajo.

<sup>30</sup> MARIN BOSCAN, Francisco Javier: *Aspectos de la Inspección del Trabajo en Venezuela*, 2008, p. 60.

<sup>31</sup> EL Reglamento de la LOT mantiene vigencia, en todo aquello no modificado por la LOTTT, hasta tanto se dicte uno nuevo.

<sup>32</sup> ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE: *Constitución Nacional*, 1999, Artículo 23.

De la comparación general entre la regulación en la LOT y en la LOTTT, podemos hacer constar lo siguiente: 1) la Nueva Ley regula la materia de manera más amplia, 2) se deslinda normativamente la inspección y la supervisión del trabajo y 3) se crean nuevos Registros Nacionales.

En cuanto al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, en funcionamiento a partir del primero de enero de 2013<sup>33</sup>, compartimos la apreciación de Villasmil B., en el sentido que constituirá “serias restricciones a la libertad y autonomía sindicales”<sup>34</sup>, ya que significará el ejercicio de un control directo por parte del Estado sobre el funcionamiento de los sindicatos. En este sentido, debemos resaltar lo que constató la Confederación Sindical Internacional en su Informe de 2012, en el sentido que en Venezuela persisten las prácticas antisindicales, que comprende discriminación hacia los sindicatos, violación de la negociación colectiva e incumplimiento de los convenios colectivos, de manera “frecuente y persistente tanto en el sector público como en el privado”<sup>35</sup>.

Por otra parte, en el Título IX están previstas las Sanciones, estimadas ahora en unidades tributarias (antes la unidad de referencia lo constituía el salario mínimo), y comprendiendo supuestos mas amplios, como infracción por incumplimiento por los empleadores o patronos sobre lo siguiente: a) forma de pago del salario, b) anuncios sobre horarios, c) límites de la jornada de trabajo, d) modalidades especiales en condiciones de trabajo, e) trabajadores extranjeros, f) acoso laboral y acoso sexual, g) alimentación, h) participación en los beneficios, i) inamovilidad laboral, j) desacato a orden del funcionario del trabajo, k) salario mínimo o la oportunidad de pago del salario y las vacaciones, l) protección de la maternidad, la paternidad y la familia, m) fraude o simulación en la relación de trabajo, n) garantías a la libertad sindical y o) garantías a la negociación colectiva.

También contempla la LOTTT sobre arrestos a los empleadores o patronos, en los siguientes supuestos: a) desacato de orden de reenganche de trabajador con fuero sindical o inamovilidad laboral, b) violación del derecho de huelga, c) incumplimiento u obstrucción de la ejecución de actos de las autoridades administrativas de trabajo, d) cierre ilegal e injustificado de la

<sup>33</sup> ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE: *Constitución Nacional*, 1999, Disposición Transitoria Cuarta, Art. 558, Numeral 1º.

<sup>34</sup> VILLASMIL BRICEÑO, Fernando: *El Derecho Colectivo y el Decreto con Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras*, 2012, p. 151.

<sup>35</sup> CONFEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL, *Informe Anual sobre Violaciones de los Derechos Sindicales 2012-Venezuela*.

fuente de trabajo y e) incumplimiento del pago de la multa. En cuanto a la implementación de esta medida de arresto, se hace constar que el Inspector del Trabajo solicitara la intervención del Ministerio Público, a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.

En la manera como se contemplan las sanciones, así como lo relacionado a supuestos para el arresto de los empleadores, se evidencia el carácter punitivo de la Nueva Ley. En cuanto a los empleadores o patronos, bien se conoce son tanto correspondientes al sector privado como al sector público, aunque el incumplimiento en relación a los patronos de este último, no siempre se constata en forma debida.

Por otra parte, se establecen sanciones para los miembros de la junta directiva de sindicatos, que infrinjan la obligación de elecciones sindicales ó el derecho de afiliación.

En lo que corresponde a la responsabilidad de los funcionarios del trabajo, se dispone: a) apertura de procedimiento administrativo: cuando no cumplan sus obligaciones dentro de los lapsos legales o cuando violen disposiciones de protección del proceso social trabajo y los derechos de los trabajadores y b) destitución cuando reciban dinero, obsequios o dádivas.

Así se evidencia que en la LOTTT se amplía la capacidad punitiva del Estado y su intervención en la relación entre trabajadores y patronos, como afirmamos con Padilla, y cabe entonces que esta se ejerza sabiamente, para el logro del mayor equilibrio en los procesos productivos.

El Reglamento de la LOT comprende cinco (5) títulos, y aborda sobre esto como la Administración del Trabajo. A esta normativa se suma el Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social, que asigna al Despacho del Viceministro del Trabajo, la Dirección General de Relaciones Laborales, con atribuciones relacionadas con velar por el cumplimiento de las tareas de las Inspectorías del Trabajo.

Para ejercer el control y seguimiento de las actividades de las dependencias de ese Ministerio, funcionan como Unidades desconcentradas las Coordinaciones de Zona, cuyos responsables asumen el rango de Directores de Línea<sup>36</sup>. Con fundamento a lo anterior, las Inspectorías del Trabajo constituyen órganos de la administración pública, encargados del trámite de procedimientos laborales, en sede administrativa, y entre sus funciones destaca el conocimiento, tramitación y desarrollo de asuntos legales rela-

<sup>36</sup> PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social: Artículos 14, 21 y 22.

cionados con: reclamos, despidos masivos, registro de organizaciones sindicales, fuero sindical, conflictos colectivos y la función de la administración del trabajo, negociación de convenciones colectivas de trabajo, referéndum sindical, reunión normativa laboral, sanciones, solvencia laboral y cálculo de prestaciones sociales.

De esto se desprende que son múltiples las funciones administrativas laborales, de manera tal que el éxito y mayor garantía de protección de los derechos de los trabajadores estará en función al número suficiente de funcionarios debidamente capacitados. Esto último no sucede, de ahí que las funciones de Inspección del Trabajo no son eficaces, e incluso el propio Ministerio del ramo no garantiza a sus mismos trabajadores condiciones de trabajo adecuadas como se especificará más adelante.

La primera medida para una eficaz inspección del trabajo, consideramos parte de proporcionar a la Administración del Trabajo los recursos económicos suficientes para cumplir su cometido. Esto ha de implicar dotar las correspondientes sedes con una infraestructura adecuada, para en principio garantizarle a sus propios trabajadores las mejores condiciones laborales, y seguido a ello, con apoyo de personal suficiente y debidamente capacitado, tanto desde el punto de vista técnico como legal, velar por el cumplimiento de la normativa laboral con miras a la protección de todos los trabajadores.

Conforme se ha considerado, en el país el marco normativo es suficiente, pero las limitaciones presupuestarias impiden que la Administración del Trabajo pueda cumplir cabalmente su cometido. En todo caso, si el propósito es preservar la salud y seguridad de los trabajadores, la acción del Estado debe dirigirse a este fin, ya que aún cuando en los procesos productivos se observa la rentabilidad por la competitividad que define, debe reconocerse que la parte humana está representada por el trabajador, debiendo garantizarse los derechos fundamentales laborales para la armonía en las relaciones de trabajo y la garantía del trabajo decente.

Por otra parte, desde 2006 en el país se implementó la solvencia laboral, que consiste en un certificado que emite el Ministerio para el Trabajo y Seguridad Social. En este sentido está establecido que los órganos, entes y empresas del Estado solo podrán celebrar contratos, convenios o acuerdos con los empleadores o patronos que cuenten con aquella, e igualmente es requisito indispensable para otros trámites, tales como: solicitar créditos públicos, renegociar deudas con el Estado, participar en procesos de limitación, tramitar y recibir divisas de la administración pública, etc.<sup>37</sup>.

<sup>37</sup> PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Art. 228.

Si bien lo anterior a primera vista luce como medida adecuada para asegurar el cumplimiento de las empresas privadas con sus trabajadores, la burocracia y manipulación, han incidido sobre la efectividad de la medida, que si bien aplica desde los particulares hacia el Estado, no existe algún mecanismo similar cuando es el Estado como empleador quien no esta solvente, y para muestra los ingentes pasivos laborales, que hoy día prácticamente no pueden ser cuantificados.

## VI. CONCLUSIONES

La Inspección del Trabajo debe ser uno de los medios más importantes para asegurar la eficacia de la legislación laboral y brindar protección a los trabajadores.

En Venezuela la Inspección del Trabajo cuenta con un marco normativo suficiente. La Nueva Ley del Trabajo (LOTTT) ha definido modificaciones en la Administración del Trabajo, tanto en cuanto a la creación de los Registros Nacionales de Organizaciones Sindicales y de Entidades de Trabajo, como en relación a las sanciones, que fueron ampliadas considerablemente, atendiendo a la unidad tributaria como referencia.

Por otro lado, la LOTTT amplía la capacidad punitiva del Estado y su intervención en las relaciones entre trabajadores y patronos, y cabe entonces que esta se ejerza sabiamente, para el logro del mayor equilibrio en los procesos productivos. De esta manera, la protección efectiva del trabajo como hecho social y del sujeto que labora, debe garantizarse con una Inspección del Trabajo de mayor eficacia, sin necesidad de un accionar estatal tan punitivo ni controlador, pero con el fortalecimiento de la Administración del Trabajo, a fin de que cuente con los recursos materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de su labor.

El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales podría constituir serias restricciones a la libertad y autonomía sindicales, ya que significará el ejercicio de un control directo por parte del Estado sobre el funcionamiento de los sindicatos.

En la medida que la Inspección del Trabajo no es eficiente, se expone la paz laboral y no hay espacio para el trabajo decente, porque los derechos fundamentales laborales quedan a merced de preservar la rentabilidad de un capital, que no siempre reconoce la condición humana de quien trabaja.

## BIBLIOGRAFÍA

### Doctrina

- ALFONZO-GUZMÁN, Rafael J. (2000): *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*, Caracas, Editorial Melvin, Decimo Primera Edición.
- ÁLVAREZ DE ESCALONA, Sandra (1993): *Evolución del Derecho del Trabajo en Venezuela*, Caracas, Biblioteca Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Serie Estudios N° 43.
- ARANGUREN ÁLVAREZ, Williams (2010): Violación a la Normativa Laboral en Venezuela: Un Análisis desde los Servicios de Inspección del Trabajo, en *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 16, No. 2, Universidad del Zulia, Maracaibo.
- BERNARDONI DE GOVEA, Maria (1998): Modernización de los Ministerios del Trabajo, en publicación sobre *Jornadas Internacionales Diálogo Social y Desarrollo*, Caracas, Ediciones del Ministerio del Trabajo.
- BERNARDONI DE GOVEA, Maria y otros (1999): *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*, Tipografía y Litografía Horizonte, Segunda Edición.
- CALDERA, Rafael (1984): *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial El Ateneo, Segunda Edición, 8ª Reimpresión.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo (1998): *Diccionario de Derecho Laboral*, Argentina, Editorial Heliasta.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2012): *Informe Anual sobre Violaciones de los Derechos Sindicales 2012-Venezuela*, en la Web: <http://survey.ituc-csi.org/Venezuela.html>, consulta de fecha 15 de enero de 2013.
- GARAY, Juan y Miren GARAY (2012): *Ley del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras): Comentada y con Casos Prácticos*, Caracas, Ediciones Juan Garay.
- GRUPO BOLOGNA/CASTILLA-LA MANCHA (2002): Trabajo Decente; Papel de la Justicia del Trabajo y de la Inspección del Trabajo en la Protección de los Derechos Laborales; Ciudadanía, Empleo y Trabajo, Montevideo, Editorial y Librería Jurídica Amalio M. Fernández.
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar (2007): Setenta Años de Legislación Laboral en Venezuela, en libro *Cincuenta Años de Derecho del Trabajo en América Latina* dirigido por Arturo Bronstein, Buenos Aires, Rubizal-Culzoni Editores.
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar y Richter, Jacqueline (2002): *El Trabajo sin Tutela en Venezuela: Nuevas y Viejas Formas de Desprotección Laboral*, Caracas, Universidad Central de Venezuela Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.
- MACIAS VÁZQUEZ, María C. (2008): La Inspección del Trabajo: Institución Garante de los Derechos Laborales en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Num. 6, enero-junio, México, Universidad Nacional Autónoma de México.

- MARÍN BOSCÁN, Francisco Javier (2008): Aspectos de la Inspección del Trabajo en Venezuela, artículo publicado en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Numero 6, Enero-Junio, Universidad Nacional Autónoma de México, México DF.
- MARÍN BOSCÁN, Francisco Javier (2008): Consideraciones sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Implicación en Venezuela, artículo publicado en *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 14, N° 3, Universidad del Zulia, Maracaibo.
- MENDOZA PÉREZ, Luis E. (2006): *El Procedimiento Administrativo Sancionador derivado de las Infracciones a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, Caracas, Vadell Hermanos Editores.
- OBERTO, Thania y otros (2012): Cuestionario sobre el Tema 1: La Eficacia de la Legislación Laboral y el Papel de la Inspección del Trabajo, Respuesta de Venezuela a Comité Organizador Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Web: <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/Thania-Oberto-Keyla-Oliveira-Napoleon-Goizueta.pdf>, consulta de fecha 9 de septiembre de 2012.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1985): La Inspección del Trabajo, *Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Ginebra, OIT.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1995): Relaciones de Trabajo en Venezuela, *Informe de una Misión de la Oficina Internacional del Trabajo, Serie Relaciones de Trabajo 79*, Ginebra, OIT.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1997): Administración del Trabajo, *Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Ginebra, OIT.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999): Trabajo Decente, Memoria del Director General, Ginebra, OIT.
- PADILLA, José Ramón y otros (2012): El Trabajo y su Nueva Ley, en *Revista Debates IESA*, Volumen XVII, Número 3, julio-septiembre, Caracas.
- PROGRAMA VENEZOLANO EDUCACIÓN - Acción en Derechos Humanos (2012): Informe Especial: *15 Años de DDHH en Venezuela: Inclusión en lo Social, Exclusión en lo Político*, Caracas.
- VILLASMIL BRICEÑO, Fernando (2012): *El Derecho Colectivo y el Decreto con Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras*, Maracaibo, Ediciones Librería Europa.
- VILLASMIL BRICEÑO, Fernando (1993): *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*, Tomos I y II, Caracas, Paredes Editores.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto (2001): *Estudios de Derecho del Trabajo*, Caracas, Publicaciones UCAB.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto (2007): *Relaciones Laborales en Tiempo Presente*, Caracas, Publicaciones UCAB.

**Normativa**

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE (2000): *Constitución*, Segunda Versión, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5453 de fecha 24 de marzo.

ASAMBLEA NACIONAL (2002): *Ley del Estatuto de la Función Pública*, Gaceta Oficial N° 37.522 de fecha 06 de septiembre.

ASAMBLEA NACIONAL (2002): *Ley Orgánica Procesal del Trabajo*, Gaceta Oficial No. 37.504 de fecha 13 de agosto.

ASAMBLEA NACIONAL (2005): *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo*, Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de julio.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA (1997): *Ley Orgánica del Trabajo*, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.152 de fecha 19 de junio.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA (2012): *Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras*, Decreto N° 8938 de fecha 30 de abril en Gaceta Oficial N° 60765 Extraordinario del 07 de mayo.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA (2006): *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*, Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA (2006): *Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social*, Gaceta Oficial N° 38.464 de fecha 22 de junio.