

INSPECCIÓN DEL TRABAJO, SU ORGANIZACIÓN Y ALCANCES

*Thania M. Oberto M.**

Resumen

La Inspección del Trabajo desempeña una función importante en nuestro país, sin embargo sus alcances no han sido suficientes para brindar toda la cobertura necesaria; esta investigación tiene por objetivo analizar el proceso de inspección del trabajo, su organización desde la perspectiva del proceso de trabajo y la organización del trabajo, así como los logros alcanzados; para el alcance de este objetivo se seleccionó un tipo de investigación documental y de nivel descriptivo, consultando fuentes bibliográficas y usando la experiencia laboral; como reflexión final se hace necesario reconocer la importancia que tiene la inspección del trabajo y la prioridad de adaptarla a la complejidad que exigen tanto los procesos de trabajo como las nuevas formas de organización del trabajo, por lo cual se amerita una transformación del sistema de inspección del trabajo que le permita hacerle frente a los grandes problemas que presenta el mundo del trabajo hoy.

Palabras clave: Inspección del Trabajo; Administración del Trabajo; Proceso de trabajo.

INSPECTION OF THE WORK, THEIR ORGANIZATION AND REACHES

Abstract

The Inspection of the Work carries out an important function in our country, however its reaches have not been enough to offer the whole necessary covering; this investigation has for objective to analyze the process of inspection of the work, its organization from the perspective of the working process and the organization of the work, as well as the reached achievements; for the reach of this objective a type of documental investigation was selected and of descriptive level, consulting bibliographical sources and using the labor experience; as final reflection it becomes necessary to recognize the importance that has the inspection of the work and the priority of adapting it reason why to the complexity that they demand as much the working processes as the new forms of organization of the work. It's necessary a transformation of the system of inspection of the work that allows him to make him in front of the big problems that it presents the world of the work today.

Key words: Inspection of the Work; Administration of the Work; working Process.

Recibido: 14-4-09

Aceptado: 24-4-09

* Abogada UC. Magíster en Derecho del Trabajo UC. Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. Miembro del Programa de Promoción del Investigador (PPI). Doctorante en Ciencias Sociales UC. thaniamargotoberto@hotmail.com

Sumario

1. Introducción

2. La creación y protección de los Derechos Laborales desde finales de 1980

3. El proceso de trabajo y el proceso de inspección del trabajo

4. La organización del trabajo y la organización de la inspección del Trabajo.

5. Reflexiones finales

Bibliografía

1. Introducción

En Venezuela el órgano central encargado de velar por el cumplimiento de la normativa laboral es el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS), el cual cuenta con dos Viceministerios: el Viceministerio de Seguridad Social y el Viceministerio del Trabajo; dentro del organigrama de este último se encuentra La Dirección de Inspección y Condiciones de Trabajo, la cual tiene por objetivo principal diseñar, coordinar, dirigir y controlar las políticas laborales referidas a la aplicación y desarrollo del Sistema Nacional de Supervisión del Trabajo a través de las Unidades de Supervisión del Trabajo, órganos operativos dentro de las Inspectorías del Trabajo, encargados de ejecutar la labor de inspección del trabajo.

La inspección del trabajo ha venido desempeñando una función importante en nuestro país, sin embargo sus alcances no han sido suficientes para brindar toda la cobertura necesaria a la masa trabajadora; el presente trabajo tiene por objetivo analizar el proceso de inspección del trabajo y su organización desde la perspectiva del proceso de trabajo y la organización del trabajo, realizando comparaciones en cuanto a los alcances de esta actividad, circunscribiéndose a uno de los entes operativos del proceso de Inspección del Trabajo como son las Unidades de Supervisión del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, adscritas a las Inspectorías del Trabajo de todo el país; para el logro de este objetivo se seleccionó un tipo de investigación documental y de nivel descriptivo, realizándose principalmente consultas de fuentes bibliográficas y vinculándola con la experiencia en el ejercicio de las funciones de inspección laboral en la Unidad de Supervisión del Trabajo de Valencia en el Estado Carabobo.

2. La creación y protección de los Derechos Laborales desde finales de 1980

El sistema legal de protección al trabajo en América Latina viene presentando una serie de transformaciones que a finales de la década de 1980 y principios de 1990 se caracterizaron por una serie de cambios en el régimen de protección al empleo de los trabajadores, lo cual fue producto de la implementación de políticas neoliberales orientadas desde Washington, en países como Argentina (1991), Colombia (1990), Ecuador (1991) y Perú (1991) se produce la flexibilización del contrato de trabajo bajo el argumento

que mejoraría el desempeño laboral. En Brasil (1988), Chile (1990-1991) y Venezuela (1990), contrariamente las legislaciones insertaron algunas reformas proteccionistas las cuales aparentemente eran inconsistentes con el proceso del liberalismo económico, (Marshall, 2000).

En el caso de Venezuela, el debate sobre la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOT) que sustituiría a la Ley del Trabajo de 1936, (1) fue objeto de largas discusiones que duraron cinco años, desde 1985 hasta su aprobación en el año 1990; aunque esta ley conservó algunas instituciones proteccionistas, entre las cuales se pueden mencionar que se mantenía la concepción tutelar de los derechos de los trabajadores, el carácter de orden público de las normas laborales y el carácter de irrenunciabilidad de los derechos laborales y como reforma notable se introduce una figura relevante y distintiva en materia de protección laboral como lo es “la relación de trabajo” la cual existía por ejemplo en la Ley Federal Mexicana desde hace 20 años atrás (1970); sin embargo, es necesario destacar que esta Ley de 1990 también incorpora normas flexibilizadoras como la jornada flexible en el Art. 206 de la LOT y la posibilidad de trabajar en los días adicionales de vacaciones Art. 219 Parágrafo Único de la LOT, entre otras.

En este sentido, la tendencia hacia la flexibilización laboral, se hace evidente en el Acuerdo Tripartito que dio origen a la reforma efectuada a la LOT el 19 de junio de 1997, la cual excluyó lo que se conocía como el recálculo de la prestación de antigüedad, lo que permitía su pago en base al último salario, eliminando la retroactividad de las prestaciones sociales con el nuevo Art. 108 de la LOT, lo cual fue aplaudido por el sector empresarial porque consideraba que el recálculo aumentaba los pasivos laborales; junto a esta figura se inserta también la del Salario de Eficacia atípica, a través del cual hasta un 20 % del salario puede ser excluido de la base de cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo, consagrado en el Primer Aparte del Parágrafo Primero del Art. 133 de la LOT; siguiendo esta tendencia, el 25 de enero de 1999 se promulga el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo que insertó dos nuevas figuras flexibilizadoras: las Empresas de Trabajo Temporal, conocidas como ETT y la figura de los jóvenes en Formación, las cuales posteriormente son eliminadas en el reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de abril del 2006.

Ante este panorama que poco a poco venía mermando los derechos laborales de los trabajadores, se produce entonces un vuelco sostenido por parte del Estado a partir de la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela de 1999 dirigido a construir nuevas normas laborales creadoras y recuperadoras de los Derechos Laborales, expuestas entre otros, en los siguientes instrumentos jurídicos: La Ley Orgánica de Seguridad Social, la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y la creación de su Reglamento parcial, la Ley de Servicios Sociales, la Ley del Régimen Prestacional de Empleo, la Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, la Reforma de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y la creación de su Reglamento, el Decreto de Solvencia Laboral incorporado luego al Reglamento de la LOT; la Resolución sobre la creación y funcionamiento del Registro Nacional de Empresas y Establecimientos del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS), la resolución conjunta MINTRASS-MINSALUD sobre extensión del período de la Lactancia Materna y los Decretos de Inamovilidad Laboral y de Aumento Salarial que se han venido dictando de manera consecutiva.

Desde esta perspectiva, se cuenta con una gran cantidad de normas protectoras cuya aplicación corresponde a los empleadores y cuya vigilancia para lograr su cumplimiento es tarea de los órganos del Estado propios de la Administración del Trabajo con lo cual se busca garantizar la protección efectiva de los derechos laborales dentro de los centros de trabajo; esta tarea corresponde a las Unidades de Supervisión del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial creadas en el año 1996, las cuales reciben lineamientos operativos de la Dirección de Inspección y Condiciones de Trabajo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Estas Unidades de Supervisión tienen entre sus funciones velar por el cumplimiento de la normativa laboral mediante las visitas de inspección a los centros de trabajo, vigilando la observancia de toda la normativa vinculada con las áreas: laboral, empleo, seguridad social y salud y seguridad laborales.

Por otra parte, también el MINTPPRASS cuenta con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), cuyas actividades se inician formalmente en el año 2002 (2) y es un ente que mediante visitas de inspección busca promover condiciones de trabajo dignas seguras y saludables, con el fin de disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, proporcionando formación e información en materia de salud y seguridad en el trabajo y supervisando, exclusivamente, el cumplimiento efectivo de toda la normativa vigente que sea aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. El proceso de trabajo y el proceso de inspección del trabajo

Las visitas de inspección realizadas por los órganos del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, bien sea las Unidades de Supervisión del Trabajo o el INPSASEL, van dirigidas a analizar el proceso de trabajo, el cual de acuerdo a Neffa se entiende como: “El acto específico donde la actividad del hombre efectúa, con la ayuda de sus medios de trabajo, una modificación voluntaria de los objetos y materias primas de acuerdo con un objetivo” (1990:32); partiendo de esta definición en el proceso de trabajo se encuentran involucrados los siguientes elementos:

- a) La actividad que ejecuta el trabajador, el trabajo, lo que se conoce en el contrato de trabajo como la prestación del servicio y comprende el conjunto de actividades que el trabajador debe ejecutar en función del puesto de trabajo que tenga asignado.
- b) El objeto sobre el cual recae la acción, la actividad o trabajo, que pueden ser naturales, materias primas, productos intermedios, piezas de repuestos, productos semiterminados, etc.
- c) Los medios de trabajo que comprenden todo lo que el trabajador utiliza para poder ejercer su labor o trabajo, tales como: los útiles, maquinarias, herramientas, las instalaciones o talleres donde realiza la actividad, es decir, todo lo que hace posible la ejecución del trabajo.

Ahora bien, en cada época de la historia de la humanidad a medida que la civilización fue avanzando, el proceso de trabajo fue evolucionando presentando diversas formas, hasta llegar a la etapa actual en la cual se hace necesario distinguir el proceso de trabajo que tiene preeminencia en los países desarrollados y el se ejecuta en lo que se denominan países en desarrollo, e incluso dentro de los países en desarrollo, debe diferenciarse el proceso de trabajo que se ejecuta en las empresas con tecnología de punta, que son pocas, y el que se ejecuta en las medianas y pequeñas empresas.

En tal sentido, se hace necesario distinguir las etapas de transformación del proceso de trabajo, las cuales se analizan desde la perspectiva de la empresa y como han evolucionado los procesos productivos con respecto a su vinculación con los mercados. (Neffa, 1998):

1. Utilización de herramientas simples y rudimentarias, las cuales eran elaboradas por los propios trabajadores, con las cuales ejecutaban una labor netamente manual, generando bienes de consumo y el exceso era destinado a la venta o al trueque.
2. Empleo de máquinas y dispositivos mecánicos que funcionaban por el uso de la energía humana, animal o natural (molinos de viento), lo que permitía multiplicar la fuerza de trabajo, fabricando bienes de consumo perecederos e impercederos, los cuales eran destinados al mercado local.
3. Trabajo manual que se ejecuta con el apoyo de maquinarias y equipos operados de forma manual, mediante el uso de la energía eléctrica o hidráulica, fabricando bienes de consumo perecederos e impercederos y también herramientas y bienes de producción, con destino al mercado interno y de manera elevada al mercado internacional.
4. Trabajo humano que usa maquinarias y dispositivos mecánicos automáticos que son dirigidos, controlados y regulados por los operadores, fabricando bienes de consumo perecederos e impercederos y bienes de producción, con destino al mercado interno y de manera elevada al mercado internacional.
5. Uso de maquinarias electrónicas y dispositivos mecánicos más perfeccionados y movidos por energía eléctrica, que suplantán actividades que se hacían de manera manual por los operarios y donde estos intervienen pero ahora sólo para programar, conducir, controlar y regular estos equipos, fabricando bienes de consumo perecederos e impercederos y bienes de producción, pero en forma masiva.
6. Finalmente, la utilización de sistemas de automatización microelectrónica para la producción de bienes y servicios, las maquinarias y equipos ejecutan una gran cantidad de operaciones en forma relativamente autónoma, ello gracias a los cambios originados por la revolución científica y tecnológica, que originó la transformación de los medios de producción, generando ahorro del tiempo necesario para la elaboración de un producto, presentándose una nueva etapa en la producción masiva de bienes perecederos e impercederos.

Hay una séptima categoría considerada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que fue incorporada en un cuadro que al respecto fue elaborado por Lucena (2003:72), quien la describe de la siguiente manera: “Finalmente, los sistemas productivos basados en conocimientos, información y tecnología comunicación, cuyos productos son elaborados y distribuidos digitalmente. Por ahora se observan en los sectores de servicios, especialmente sectores financieros, entretenimiento, educación, consultoría, en software para todo tipo de actividad.”

Del análisis precedente podemos determinar que en el caso de América Latina y en particular Venezuela, de acuerdo al proceso de desarrollo económico y social, conviven en la realidad las siete (7) etapas mencionadas, desde la ejecución de las labores propias de nuestras etnias indígenas, como la elaboración del casabe; en los pueblos de pescadores las labores de pesca artesanal, pasando por la utilización de maquinarias electrónicas y tecnología de punta en la elaboración de cerveza, cigarrillos y las ensambladoras de vehículos, sin dejar de mencionar el uso cada vez más extendido de la tecnología de información y comunicación en el creciente sector de los servicios.

En este orden de ideas y considerando que el proceso de inspección del trabajo tiene como objeto el proceso de trabajo, el cual en el caso de Venezuela se presenta de múltiples formas, cabe considerar ahora las características que tiene la actividad realizada por los Supervisores del Trabajo, como funcionarios de inspección ante esta realidad, en este sentido cabe mencionar lo expuesto por Hoferlin (2005: 25) “La tarea de los inspectores se complica cada vez más a medida que las condiciones de trabajo también se van haciendo más complejas. Por eso, únicamente equipos multidisciplinarios de expertos, con formación que los capacite para reconocer esas realidades complejas, pueden hacer frente a ese desafío.” Esta opinión se encuentra considerada en el Art. 7 del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo sobre La Inspección en la Industria y el comercio que establece claramente que el funcionario debe recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones. En el caso de Venezuela a los Supervisores del Trabajo se les brinda una formación básica integral cuando van a ingresar al cargo, la cual contempla aspectos fundamentales para su preparación, posteriormente al ingresar a las Unidades de Supervisión del Trabajo, se conforman equipos multidisciplinarios con el fin de complementarse mutuamente las nociones que se tienen en cada área del conocimiento, de allí que estén integrados estos equipos por médicos, abogados, relacionistas industriales, economistas,

sociólogos y técnicos superiores en Seguridad y Salud Laborales, quienes en algunos casos poseen títulos universitarios de cuarto y quinto nivel.

En otro orden de ideas, es importante determinar la distribución de la fuerza de trabajo en Venezuela, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para el mes de febrero del año 2009, la población activa se ubicó en 12.515.764 de la cual se encuentran ocupados 11.588.719, lo que representa un 92,6 %, esto a nivel Nacional, ahora bien, a nivel del Estado Carabobo los datos del INE están actualizados hasta el 1er semestre del año 2006, reflejando la siguiente información:

Tabla N° 1. Estado Carabobo. Indicadores globales de la fuerza de Trabajo. Según sexo, 2004-2006.

Población	2004		2005		2006
	1° Semestre	2° Semestre	1° Semestre	2° Semestre	1° Semestre 2/
TOTAL	2.327.362	2.356.767	2.386.384	2.422.912	2.182.089
DE 15 AÑOS Y MAS	1.596.852	1.621.706	1.646.447	1.678.505	1.555.501
ACTIVA	1.109.627	1.123.655	1.114.533	1.165.208	1.054.912
Tasa de actividad (%)	69,5	69,3	67,7	69,4	67,8
OCUPADA	908.968	965.914	941.336	1.006.760	915.376
Tasa de ocupación (%)	81,9	86,0	84,5	86,4	86,8
DESOCUPADA	200.659	157.741	173.197	158.448	139.536
Tasa de desocupación (%)	18,1	14,0	15,5	13,6	13,2
CESANTE	185.133	143.360	159.562	146.486	128.027
Tasa de cesantía (%)	16,7	12,8	14,3	12,6	12,1
B.T.P.P.V.	15.526	14.381	13.635	11.962	11.509
Tasa de B.T.P.P.V. (%)	1,4	1,3	1,2	1,0	1,1
INACTIVA	487.225	498.051	531.914	513.297	500.589
Tasa de inactividad (%)	30,5	30,7	32,3	30,6	32,2
ESTUDIANTE	165.098	175.690	198.008	184.019	177.172
QUEHACERES DEL HOGAR	226.214	235.102	243.235	237.447	235.233
INCAPACITADA PARA TRABAJAR	33.951	32.214	35.531	34.262	20.656
OTRA SITUACIÓN	61.962	55.045	55.140	57.569	67.528

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (INE)

En el caso del Estado Carabobo se observa que para el primer semestre del año 2006, la tasa de ocupación se ubicó en un 86,8 por ciento, lo que representaba un total de 915.376 de personas ocupadas.

Dentro de estos datos estadísticos se hace necesario considerar cual era la distribución de la población por sector empleador, para lo cual se tomará en cuenta nuevamente los datos proporcionados por el INE hasta el primer semestre del año 2006.

Tabla N° 2. Estado Carabobo, Población de 15 años y más ocupada, según sector empleador, categoría ocupacional y sexo, 2004-2006.

Sector empleador, categoría de ocupación y sexo	2004		2005		2006
	1° Semestre	2° Semestre	1° Semestre	2° Semestre	1° Semestre ^{3/}
TOTAL OCUPADOS	908.968	965.914	941.336	1.006.760	915.376
SECTOR PÚBLICO	98.721	116.076	108.332	121.472	111.024
(%)	10,9	12	11,5	12,1	12,1
EMPLEADOS Y OBREROS	98.721	116.076	108.332	121.472	111.024
(%)	10,9	12	11,5	12,1	12,1
SECTOR PRIVADO	810.247	849.838	833.004	885.288	804.352
(%)	89,1	88	88,5	87,9	87,9
EMPLEADOS Y OBREROS	446.233	465.515	465.665	528.513	468.121
(%)	49,1	48,2	49,5	52,5	51,1
TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA	242.837	272.065	247.041	232.752	217.216
(%)	26,7	28,2	26,2	23,1	23,7
PATRONOS Y EMPLEADORES	46.340	39.550	43.473	51.840	46.763
(%)	5,1	4,1	4,6	5,1	5,1
MIEMBROS DE COOPERATIVA	53.847	34.733	34.901	33.724	32.254
(%)	5,9	3,6	3,7	3,3	3,5
SOCIEDAD DE PERSONAS ^{2/}		15.149	25.888	22.183	26.579
(%)		1,6	2,8	2,2	2,9
AYUDANTES FAMILIARES	20.990	22.826	16.036	16.276	13.419
(%)	2,3	2,4	1,7	1,6	1,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (INE)

Ahora bien, en el caso del Estado Carabobo, se mantiene desde el año 2005 hasta la fecha la misma cantidad de Supervisores del trabajo, distribuidos de la siguiente manera: cinco (5) Supervisores del Trabajo adscritos a la Unidad de Supervisión Valencia Sur, cinco (5) Supervisores del Trabajo adscritos a la Unidad de Supervisión de Valencia Norte, tres (3) Supervisores en la Unidad de Supervisión de Guacara y un (1) Supervisor en la Unidad de Supervisión de Puerto Cabello, para un total de quince (15) Supervisores del Trabajo para el Estado Carabobo, esta cifra es necesaria vincularla con el número de trabajadores (empleados y obreros) ubicados en el sector privado, por cuanto la inspección del trabajo, esta dirigida principalmente a la protección de estos trabajadores cuya relación de trabajo esta regulada principalmente por la Ley Orgánica del Trabajo.

En este sentido, correlacionando ambos datos (supervisores y trabajadores sujetos a inspección) se observa que para el primer semestre de año 2006 existían un total de 468.121 de trabajadores (empleados y obreros) del sector privado en el estado Carabobo, al dividirlo entre el número de supervisores (15) correspondería un total de 31.208 trabajadores por cada supervisor del trabajo para el año 2006. En relación a la cantidad ideal de Supervisores del

Trabajo de acuerdo al número de trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo en su política y servicios de asesoramiento técnico, ha establecido los siguientes puntos de referencia en forma aproximada:

Un inspector por cada 10.000 trabajadores en los países industriales con economías de mercado; un inspector por cada 15.000 trabajadores en los países con economías en fase de industrialización; un inspector por cada 20.000 trabajadores en los países de economías de transición, y un inspector por cada 40.000 trabajadores en los países menos desarrollados. (OIT, 2006, p. 4)

Dentro de este marco y consientes del déficit existente de personal de inspección y del incremento de la población trabajadora, el MINPPTRASS ha incorporado desde el año 2005 la figura de los Comisionados Especiales del Trabajo, quienes tienen competencias para inspeccionar en forma específica los centros de trabajo donde existan trabajadores que presten servicio a las cooperativas (sin ser asociados a estas), los conserjes y los niños y adolescentes trabajadores, estrategia que busca incrementar el radio de acción de las Unidades de Supervisión del Trabajo en todo el país.

4. La organización del trabajo y la organización de la inspección del Trabajo.

A continuación se presenta una definición de la organización del trabajo de acuerdo a Novick (2000: 126), enmarcada en los procesos de reconversión que se suscitaron en América Latina y los cambios que se dieron en las empresas de la región, incluyendo sus procesos de gestión, desde allí se define la organización del trabajo como el: “Conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto. Se refiere a la división del trabajo entre las personas, así como entre las personas y las máquinas. Intervienen el medio ambiente y la totalidad de las dimensiones presentes en cualquier prestación laboral. La organización del trabajo es el resultado del conjunto de reglas y normas que determinan como se ejecuta la producción en la empresa. Desde esta perspectiva es una construcción social, histórica, modificable y cambiante.”

En la actualidad se han producido grandes transformaciones en la organización del trabajo, las cuales han tenido como objetivo central y de vital

importancia, el producto que se elabora o el servicio que se presta, todo gira en torno a lograr que el precio y la calidad lo hagan competitivo en el mercado, lo cual acarrea repercusiones sociales porque pasan a un segundo plano todo lo que tiene que ver con el costo de la fuerza de trabajo, la protección de los trabajadores, la seguridad social y el bienestar de la fuerza de trabajo, lo cual va de la mano con los procesos de desregulación y de flexibilización laboral (Lucena, 2003).

Uno de los elementos a destacar en lo que ha sido la organización del trabajo en Venezuela es el tema de la flexibilización, la cual en la práctica la podemos encontrar de múltiples formas, en este sentido se utilizará la clasificación de Atkinson J. (1996) sobre los tipos de flexibilización que se dan en la práctica dentro de las empresas: La flexibilidad numérica, la flexibilidad funcional, el distanciamiento y la flexibilidad de pago. La primera de ellas es la flexibilidad numérica, que está relacionada con la adaptación del número de trabajadores de acuerdo a la demanda de productos o servicios ó también la posibilidad de adaptar el horario de trabajo ó las horas de trabajo requeridas de acuerdo a esa demanda, las razones para que esto ocurra tienen que ver con las oscilaciones de producción habituales e impredecibles y la baja en los costos de producción que beneficia a las empresas ante la presión de la competitividad, añadiendo también la desregulación legal y administrativa que hace fácil la aplicación de la flexibilidad numérica.

La segunda es la flexibilidad funcional, que consiste en adaptar las capacidades de los empleados de manera que éstos posean competencias suficientes para adaptarse a las diversas tareas que surgen de esas oscilaciones de la demanda, que permita la actuación de los trabajadores en diversos puestos de trabajo, sean estos puestos de mayor, menor o igual calificación, esta flexibilidad es necesaria por varios factores: con el cambio tecnológico acelerado los límites entre capacidades van quedando atrás; la presión de reducir costos hace necesario incorporar más tareas a los puestos de trabajo y la incertidumbre de la demanda necesita trabajadores adaptables a cambios imprevistos.

La tercera es el distanciamiento, conocido también como la externalización, convirtiéndose en una alternativa de flexibilización a través de la cual algunas tareas son asignadas mediante contratos comerciales o subcontrataciones a otras personas u organizaciones para que sean ellos quienes se encarguen de ejecutarlas, quedando libre de esta manera la empresa principal de la administración y gestión de este recurso humano,

lo cual le puede ser más rentable; son múltiples las razones para emplear el distanciamiento, entre otras, las empresas buscan concentrar sus recursos en sus áreas de ventajas comparativas y reducir costos al colocar la gestión, así como los riesgos y la incertidumbre en otros. La cuarta y última sería la flexibilidad de pago, esta flexibilidad busca que las empresas puedan ajustar sus pagos y fomentar la flexibilidad funcional mediante un mayor pago a aquellos puestos que requieren calificación especial ó que tengan responsabilidades sobre un número mayor de tareas; la razón que fomenta este tipo de flexibilidad es entre otras, establecer mecanismos de motivación del personal con mayor rendimiento y responsabilidades.

Estos tipos de flexibilización han cambiado la estructura de los mercados laborales internos creando una segmentación en donde se consiguen diferentes regímenes de mercados laborales dentro de las empresas individualmente consideradas, creando de esta manera tres grupos de trabajadores: los trabajadores centrales que se encargan de ejecutar las actividades centrales de la empresa, son considerados trabajadores fijos, a tiempo completo, y con competencias que la empresa no puede ubicar con facilidad en cualquier trabajador, tienen una mayor permanencia en los puestos de trabajo y gozan de los beneficios propios de los contratos fijos y son una minoría ; están los trabajadores periféricos, que realizan las actividades rutinarias, suelen estar contratados a tiempo determinado y a tiempo parcial, son fáciles de conseguir en el mercado externo porque no requieren de competencias especiales, tienen poca permanencia en los puestos de trabajo y las empresas cumplen parcialmente con las obligaciones laborales con respecto a estos trabajadores y están los trabajadores externos que no pertenecen a la empresa, pero ejecutan actividades que la empresa ha decidido sacar, externalizar o distanciar y la responsabilidad sobre estos trabajadores no le compete a la empresa, las actividades que estos trabajadores realizan pueden ser o muy especializadas o por lo contrario triviales, las características del empleo de estos trabajadores pueden ser muy variadas y suelen tener condiciones de trabajo precarias.

Ante esta realidad en el mundo empresarial con nuevas formas de organización del trabajo y el uso constante de la flexibilización, se hace necesario redimensionar la inspección del trabajo, establecer mecanismos que permitan identificar el trasfondo jurídico que busca evadir el cumplimiento de la normativa laboral y dejar desprotegidos a la masa trabajadora, en este sentido, cabe la siguiente pregunta: ¿Está la inspección del trabajo considerando estas nuevas formas de organización dentro de sus parámetros

de inspección? igual situación se presenta cuando se requiere establecer la figura de grupo de empresas, lo cual ameritaría un trabajo mancomunado con los Registros Mercantiles e Instituciones como el SENIAT y el Registro Nacional de Contratistas; trabajos interinstitucionales que deben afianzarse con el fin de lograr los objetivos trazados en materia de protección de los derechos laborales.

5. Reflexiones finales

Se hace necesario reconocer la importancia que tiene hoy la inspección del trabajo y la prioridad de adaptarla a las necesidades y a la complejidad que exigen tanto los procesos de trabajo como las nuevas formas de organización del trabajo, lo cual demanda de ella una transformación que le permita hacerle frente a los grandes problemas que presenta el mundo del trabajo.

Igualmente es imprescindible que la Inspección del Trabajo como acción del Estado reconozca la responsabilidad que tiene con todos los trabajadores y se pueda brindar la protección requerida, determinando con claridad las necesidades que hoy en día tiene la masa trabajadora, con el fin de realizar un redimensionamiento del Sistema de Inspección en Venezuela para la prestación de un servicio eficiente y eficaz.

Es imprescindible evitar que se desvirtúe la función principal de la Inspección como es la de garantizar el cumplimiento de los Derechos Laborales, para ello es necesario centrar los esfuerzos en mecanismos que permitan abarcar la protección de los derechos labores en todos los sectores de la economía y en todos los rincones del país.

Citas

1. Esta Ley del Trabajo de 1936 fue objeto de interesantes reformas en los años 1945, 1947, 1966, 1974 y 1975, analizadas por el Dr. Napoleón Goizueta en su libro “Reformas a la Ley del Trabajo”, Universidad de Carabobo, Ediciones del Rectorado, (1979).

2. Este Instituto había sido creado (en papel) por la LOPCYMAT del 18 de julio de 1986, en su Art. 12, pero no es hasta el año 2002 cuando el gobierno venezolano asigna los recursos necesarios para impulsar su funcionamiento efectivo

Bibliografía

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, Gaceta Oficial N° 36.860, Venezuela.

Atkinson, J. (1996). *Flexibilidad del empleo en los mercados internos y externos de trabajo*. La organización social del Trabajo, Finkel. L. Pirámide, Madrid.

Congreso de la República de Venezuela (1997). *Ley Orgánica del Trabajo*. Gaceta Oficial N° 5.152, Venezuela.

Hoferlin, Isabelle (2005). *Austeridad en la Inspección del trabajo*. Los grandes desafíos mundiales de la inspección del trabajo. Educación Obrera 2005/3-4, N° 140-141, pp.23-28.

Lucena, Héctor (2003). *Relaciones de trabajo en el nuevo siglo*. Fondo Editorial Tropykos. 1ra Edición, Caracas.

_____ (2007). *Lo laboral en Tiempos de transición*. Institución Universidad de Carabobo.

Marshall, Adriana (2000). *Efectos sociales y económicos de la legislación y del trabajo debates y evidencias*. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Coordinador: De la Garza, Enrique, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 451-470.

Neffa, Julio César (1990), *El proceso de trabajo y la economía de tiempo*. Contribución al análisis crítico de K. Mark, F.W. Taylor y H. Ford. Editorial Hvmánitas. Buenos Aires, pp. 32-97

Neffa, Julio César (1998). *Los paradigmas productivos tayloristas y fordistas y su crisis*. Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación. Editorial Aso. Trabajo y Sociedad y PETTE-CONICET, Editorial Lumen, Buenos Aires, Pág. 15-23/ 27-85/ 94-135.

Novick, Martha (2000). *La transformación de la organización del trabajo*. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Coordinador: De la Garza, Enrique, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 123-147.

Organización Internacional del Trabajo (2006). *Estrategias y Prácticas en materia de Inspección del Trabajo*. GB 297/ESP/3, 297ª Reunión. Ginebra. www.ine.gov.ve, Consultada el 09/04/2009