

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**



**MEMORIA Y CUENTA 2005**  
**QUE LA MINISTRA DEL TRABAJO PRESENTA A**  
**LA ASAMBLEA NACIONAL**



**CARACAS 2006**

**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
DESPACHO DE LA MINISTRA  
OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO  
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN**

Centro Simón Bolívar, Edificio Sur, Piso 2, Caracas 1010, Teléfono  
(0212) 408 46 76, Fax 484-56-25, Correo electrónico:  
planificamt@cantv.net

Venezuela, Ministerio del Trabajo  
Memoria.....1946/2005

Anual I

1. Venezuela - Ministerio del Trabajo- Anuarios.
2. Trabajo- Venezuela- Anuarios

I. Título

04.03.3

V458

354.8706851

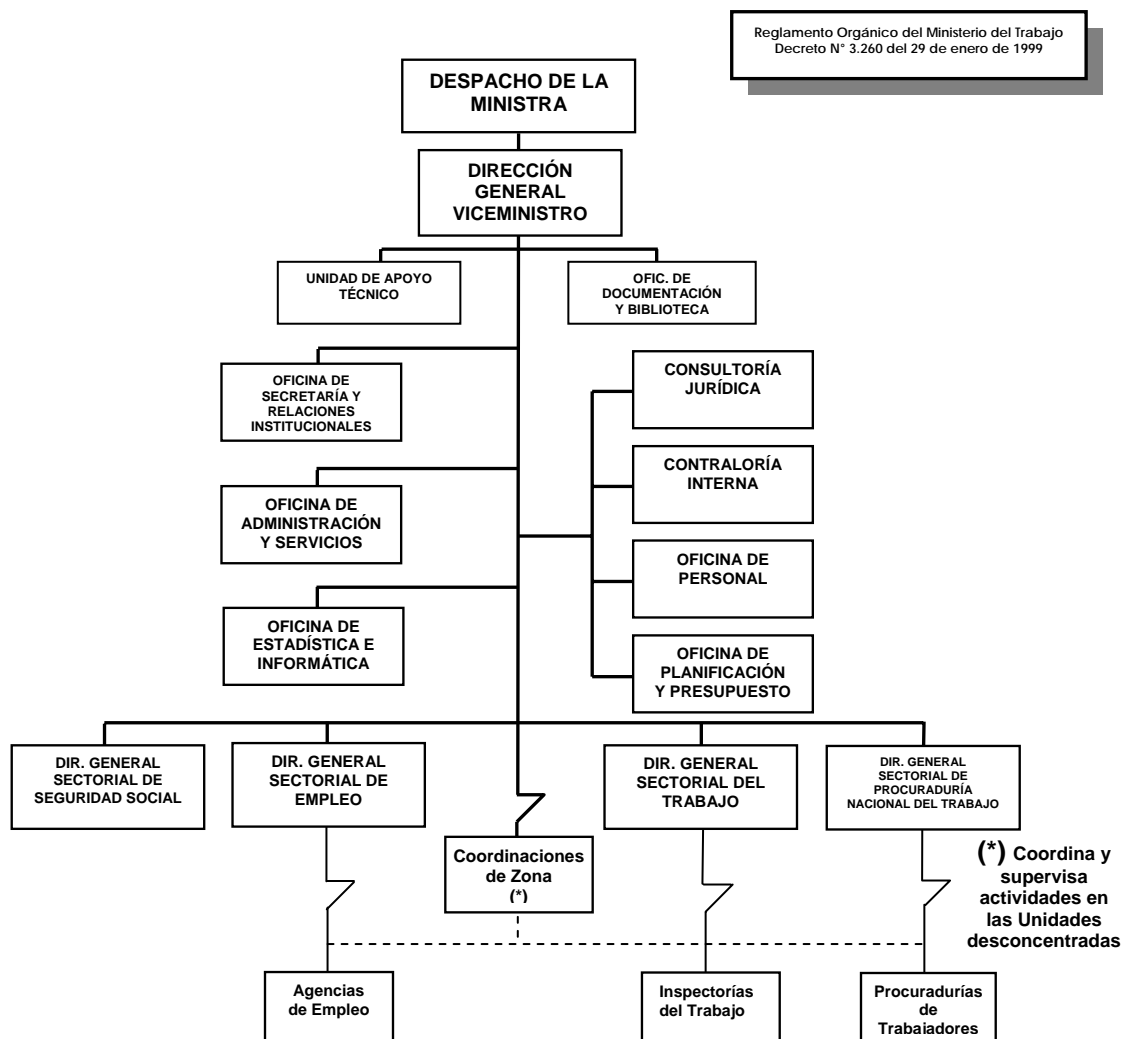
**CONTENIDO**

	Pág.
<b>ASPECTOS GENERALES</b>	
Organigrama Estructural 2005	3
Directorio	5
Base Jurídica	8
Mensaje de la ciudadana Ministra del Trabajo a la Asamblea Nacional	16
<b>MARCO ESTRATÉGICO</b>	
Visión	33
Misión	33
Objetivo y Políticas Estratégicas	33
Planes Generales y Metas	35
Políticas y Objetivos Estratégicos 2006	43
<b>DIRECCIÓN GENERAL</b>	46
<b>DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DEL TRABAJO</b>	74
<b>DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DE EMPLEO</b>	113
<b>DIRECCIÓN GENERAL DE PROCURADURÍA NACIONAL DEL TRABAJO</b>	148
<b>DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	159
<b>CONSULTARÍA JURÍDICA</b>	183
<b>OFICINA DE SECRETARÍA Y RELACIONES INSTITUCIONALES</b>	307
<b>OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO</b>	319
<b>CONTRALORÍA INTERNA</b>	331
<b>OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS</b>	336
<b>OFICINA DE PERSONAL</b>	360
<b>OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA</b>	370
<b>ORGANISMOS ADSCRITOS</b>	
Instituto para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET)	383
Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)	419
Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)	501





# MINISTERIO DEL TRABAJO ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



Institutos Adscritos



No indica niveles jerárquicos



**MINISTRA**

María Cristina Iglesias

**VICE-MINISTRO**

Ricardo Dorado Cano-Manuel

**DIRECTORES GENERALES**

**Trabajo**

Carlos Alexis Castillo

**Empleo**

Elio Colmenares (E)

**Procuraduría Nacional de Trabajadores**

Xiomara Cardozo

**Seguridad Social**

Iván Espinoza

**Consultoría Jurídica**

Francisco Javier López Soto

**Secretaría y Relaciones Institucionales**

Lourdes Fernández (E)

**Planificación y Presupuesto**

Ebert Morillo B.

**Contraloría Interna**

Carlos Herrera

**Administración y Servicios**

Lupercio Romero

**Personal**

Mireya Marcano(E)

**Estadística e Informática**

Lizbeth Domínguez

**DIRECTORES DE LÍNEA**

**Inspección Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Público**

Elina Ramírez

**Inspección Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Privado**

Rossana Arias

**Inspección y Condiciones de Trabajo**

Héctor Parada (E)

**Negociación, Conciliación y Arbitraje**

Rafael Riera

**Coordinación de Procuradurías**

(Vacante)

**Investigación de Asuntos Laborales**

Soraima Solórzano (E)

**Estudio y Análisis de Empleo y Mercado de Trabajo**

Sonia Gil (E)

**Migraciones Laborales**

Liliana Serrano

**Formación Profesional y Ocupacional**

Shirley Marín

**Higiene y Seguridad Industrial**

Milagros Blanco (E)

**Seguridad Social**

Tania Rodríguez

**Documentación y Biblioteca**

Dinorak Castañeda Puerta

**Relaciones Públicas**

Grecia Rosario

**Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT**

Rubén Molina

**Concertación**

Oscar García

**Planificación**

Jesús Semerene

**Presupuesto**

Teresa Becerra

**Bienes y Servicios**

Marlene Da Rocha

**Finanzas**

Zaida Clamens

**Estadística**

Mariela Torrealba

**Informática**

Franklin Sánchez (E)

**PRESIDENTES DE INSTITUTOS AUTÓNOMOS ADSCRITOS**

**Instituto para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET)**

Eglima José Cordero

**Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)**

Jesús María Mantilla

**Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)**

Jhonny Piconne

**BASE JURÍDICA****CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA  
BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

El Ministerio del Trabajo fundamenta sus acciones considerando, no sólo los Principios Fundamentales establecidos en el Título I de la Constitución Vigente, sino también, los Derechos Sociales y de las Familias, consagrados en el Capítulo V del Título III :

**Principios Fundamentales**

**Artículo 2.** Venezuela se constituye en un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación... la preeminencia de los derechos humanos...

**Artículo 3.** El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

**De los derechos Sociales y de las Familias**

**Artículo 79.** Los jóvenes y las jóvenes tienen el derecho y el deber de ser sujetos activos del proceso de desarrollo. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, creará oportunidades para estimular el tránsito productivo hacia la vida adulta y en particular... el acceso al primer empleo...

**Artículo 80.** El Estado garantizará a los ancianos y ancianas... atención integral y los beneficios de la seguridad social, que eleven y aseguren su calidad de vida. Las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de seguridad social no podrán ser inferiores al salario mínimo

urbano. A los ancianos y ancianas se les garantizará el derecho a un trabajo acorde con aquellos y aquellas que manifiesten su deseo y estén en capacidad para ello.

**Artículo 81.** 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 Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde a sus condiciones...

**Artículo 83.** La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Toda persona tiene derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa...

**Artículo 84.** Para garantizar el derecho a la salud, El Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad...

**Artículo 85.** El financiamiento del sistema público de salud es obligación del Estado, que integrará los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley. El Estado garantizará un presupuesto para la salud que permita cumplir con los objetivos de la política sanitaria.

**Artículo 86.** Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de prevención social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría de Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

**Artículo 87.** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

**Artículo 88.** El Estado garantizará la igualdad y la equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

**Artículo 89.** El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

**Artículo 90.** La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

**Artículo 91.** Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente... salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la Ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica...

**Artículo 92.** Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía...

**Artículo 93.** La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado...

**Artículo 94.** La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

**Artículo 95.** Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley...

**Artículo 96.** Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las convenciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posteridad.

**Artículo 97.** Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.



**DECRETO N° 3464 SOBRE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRAL PUBLICADO EN GACETA OFICIAL N° 38.124 DEL 09 DE FEBRERO DE 2005**

Establece el número, denominación y competencia de cada Ministerio, correspondiéndole al Ministerio del Trabajo las siguientes:

**Artículo 17.** Son competencias del Ministerio del Trabajo:

1. La regulación, formulación y seguimiento de políticas, la planificación, coordinación, programación, promoción, fomento y realización de las actividades del Ejecutivo Nacional en materia laboral;
2. La regulación de la seguridad social integral y previsión social en general;
3. La promoción del empleo, del bienestar del trabajador y del mejoramiento de las condiciones de trabajo de los sectores laborales;
4. La protección del salario;
5. La regulación de las relaciones obrero patronales, convenciones y conflictos colectivos del trabajo;
6. La relación con los organismos sindicales nacionales y organismos internacionales del trabajo;
7. El estímulo de la participación de los trabajadores en los procesos de democratización sindical y de toma de decisiones que permitan mejorar las actividades de los grupos organizados de la comunidad nacional con fines de promoción y solidaridad social;
8. La coordinación del Estado con los actores sociales;
9. Las demás que le atribuyan las leyes y otros actos normativos.

Asimismo, este Decreto establece un ámbito de actuación conjunta entre el Ministerio del

Trabajo y el Ministerio Industrias Básicas y Minería:

**Artículo 11.** Son competencias del Ministerio de Industrias Básicas y Minería:

Onissis)...

6. En coordinación con el Ministerio del Trabajo, promover modelos de gestión en las industrias básicas y la minería que apoyen una nueva relación capital-trabajo, centrados en el reconocimiento del valor social de la producción, la higiene y la seguridad industrial y el pago de salarios y beneficios sociales acordes con el costo de la vida y la situación económico-financiera de las empresas;

7. En coordinación con el Ministerio del Trabajo, promover la participación activa y protagónica de los trabajadores en los desarrollos actuales y futuros de las industrias básicas y mineras.

**LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO**

Atribuye al Ministerio las siguientes funciones:

**Artículo 586.** El cumplimiento de la parte administrativa de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al Ministerio que tenga a su cargo el ramo del Trabajo, el cual tendrá las siguientes funciones:

a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley y de las demás leyes laborales y su reglamentación;

b) Recoger la información necesaria para la intervención del Estado en materia de Trabajo y para la reforma de las leyes y reglamentos, tomando en cuenta las enseñanzas derivadas de su experimentación y de las nuevas orientaciones que se incorporen a la doctrina y al Derecho Laboral;

c) Participar en la elaboración de planes relacionados con el empleo, los salarios y, en general, con el desarrollo social del país, que adelante el Ejecutivo Nacional;

d) Presentar proyectos de Ley sobre el Trabajo y la Seguridad Social; y

e) Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre y tomar las iniciativas y medidas que fueren procedentes.

**Artículo 587.** El Ministerio del ramo deberá publicar, dentro de los primeros seis (6) meses de cada año, un informe correspondiente al año anterior, el cual deberá contener las series estadísticas y demás datos que permitan obtener información actualizada, detallada y desagregada de la situación del mercado de trabajo y de las tendencias observadas, con especial énfasis en la desocupación y el empleo, la productividad y la sindicalización, por áreas geográficas y ramas de actividad. Dicho informe deberá estar elaborado sobre bases que permitan disponer de información ininterrumpida sobre cada materia, especialmente sobre el nivel de empleo y costo de vida.

Así mismo, el Ministerio deberá publicar periódicamente un boletín contentivo de los resultados de las encuestas e información estadística procesadas en el lapso indicado.

**Artículo 597.** El Ministerio del ramo procurará a través de comisiones consultivas, los acuerdos necesarios para obtener la cooperación de patronos y trabajadores en la organización y funcionamiento del servicio de empleo, así como en el desarrollo del programa de dicho servicio.

Para tal efecto, podrán crearse una o varias comisiones nacionales consultivas y, si fuere necesario, comisiones regionales y locales.

Los representantes de los patronos y de los trabajadores serán designados en número igual, previa consulta a sus organizaciones representativas.

#### **REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO**

Establece las siguientes competencias:

**Artículo 252. Coordinación de las funciones de la administración del trabajo.** El Ministerio del Trabajo coordinará las funciones y responsabilidades del sistema de administración del trabajo y, en ejercicio de esta potestad, podrá solicitar la cooperación de otros organismos públicos y de las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores.

**Parágrafo Único.** Las gestiones relativas a empleo y, en general, cualquiera que competa a las funciones de la administración del trabajo, en los lugares donde no existen unidades desconcentradas del Ministerio del Trabajo, podrán ejecutarse a través de la autoridad civil o de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

**Artículo 253. Estadísticas laborales.** El Ministerio del Trabajo divulgará, dentro de los seis (6) primeros meses de cada año, un informe, correspondiente al año anterior, contentivo de las series estadísticas y demás datos que permitan obtener información detallada sobre condiciones de trabajo, higiene y seguridad industrial, seguridad social, empleo, relaciones colectivas de trabajo y cualquier otra área que se estime relevante. A estos fines se divulgarán boletines trimestrales que permitan disponer de información ininterrumpida sobre las materias señaladas anteriormente.

**Parágrafo Único:** El Ministerio del Trabajo, a través de su unidad de estadísticas laborales, diseñará los instrumentos, de distribución gratuita, que permitan recabar la información requerida a los efectos del censo general del trabajo.

**Artículo 254. Competencia territorial de las unidades desconcentradas del Ministerio del Trabajo.** En consideración a circunstancias tales como el volumen de trabajo, personal disponible, facilidades de acceso y cualquiera otra que se estime relevante a estos fines, el Ministerio del Trabajo, mediante resolución, podrá extender de manera permanente o transitoria, la competencia territorial de las Inspectorías

del Trabajo, Agencias de Empleo, Procuradurías de Trabajadores y demás unidades a su cargo, a otra colindante a aquella donde tengan su sede.

### **LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Conforme lo establece el Capítulo I del Título IV, relativo a la desconcentración de la descentralización funcional, el Ministro o Ministra podrá:

**Artículo 90.** (...) El ministro o ministra, o el jefe o jefa de la oficina nacional ejercerá el control jerárquico sobre los órganos desconcentrados, en aquellas materias cuyas atribuciones de dirección no hayan sido transferidas, y ejercerá el control que especialmente se determine sobre el ejercicio de las atribuciones transferidas que establezca el decreto de desconcentración.

Sobre este mismo particular, la sección quinta del capítulo II referida específicamente a la descentralización funcional, trata el control sobre los órganos desconcentrados y sobre los entes descentralizados funcionalmente, al respecto se establece lo siguiente:

**Artículo 115.** El Presidente o Presidenta de la República en Consejo de Ministros decretará la adscripción de los institutos autónomos, empresas y fundaciones, asociaciones y sociedades civiles del Estado. Dicho decreto podrá:

1. Determinar el ministerio de adscripción, en los casos en que ello no se encuentre previsto en la ley o acto jurídico de creación del ente descentralizado funcionalmente (...).

**Artículo 117.** Los ministerios u otros órganos de control nacionales, estatales, de los distritos metropolitanos o municipales, respecto de los órganos desconcentrados y entes descentralizados funcionalmente que le estén adscritos, tienen las siguientes atribuciones:

1. Definir la política a desarrollar por tales entes, a cuyo efecto formularán las directivas generales que sean necesarias.
2. Ejercer permanentemente funciones de coordinación, supervisión y control.
3. Evaluar en forma continua el desempeño y los resultados de su gestión e informar oportunamente al presidente o presidenta de la República, gobernador o gobernadora, alcalde o alcaldesa.
4. Informar trimestralmente al organismo nacional, estatal, del distrito metropolitano o municipal, encargado de la planificación acerca de la ejecución de los planes por parte de los entes.

Respecto a la obligatoriedad de publicación de los entes descentralizados adscritos el artículo 118 prescribe lo siguiente:

**Artículo 118.** En el mes de enero de cada año, los ministerios y órganos de adscripción nacionales, estatales, de los distritos metropolitanos o municipales, publicarán en Gaceta Oficial de la República de Venezuela o en el medio oficial que corresponda, la lista de los entes descentralizados adscritos o bajo su tutela, con indicación del monto de la participación, si se tratare de una empresa del Estado, y de la conformación de su patrimonio se tratare de una empresa del Estado, y fundación del Estado (...).

### **DECRETO CON FUERZA DE LEY SOBRE ADSCRIPCIÓN DE INSTITUTOS AUTÓNOMOS, EMPRESAS DEL ESTADO, FUNDACIONES, ASOCIACIONES Y SOCIEDADES CIVILES DEL ESTADO, A LOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL**

**Artículo 8.** Quedan bajo la adscripción del Ministerio del Trabajo los siguientes organismos:

1- Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

2- Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET).<sup>1</sup>

### **LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

**Artículo 21.** El Sistema Prestacional de Previsión Social, tendrá a su cargo los regímenes prestacionales siguientes: Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas; Empleo; Pensiones y Otras Asignaciones Económicas; y Seguridad y Salud en el trabajo.

**Artículo 85.** El Régimen Prestacional de Empleo estará bajo la rectoría del ministerio con competencia en empleo. Su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Empleo.

El Régimen Prestacional de Empleo se registrará por las disposiciones de la presente Ley y por la ley que regule el Régimen Prestacional de Empleo.

**Artículo 87.** El Instituto Nacional de Empleo tendrá un Directorio integrado por cinco miembros: un Presidente designado por el Presidente de la República y cuatro directores con sus respectivos suplentes, un representante del ministerio con competencia en materia de trabajo, un representante del ministerio con competencia en materia de planificación y desarrollo, un representante de la organización laboral más representativa y un representante de la organización empresarial más representativa.

---

<sup>1</sup> El INPSASEL no está contenido en el "Decreto con Fuerza de Ley sobre Adscripción de Institutos Autónomos, Empresas del Estado, Fundaciones, Asociaciones y Sociedades Civiles del Estado, a los Órganos de la Administración Central", sin embargo, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establece la adscripción del ente, al Ministerio del Trabajo con la finalidad de que éste ejecute la Política Nacional sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

(...)

**Artículo 91.** Son atribuciones del Presidente del Instituto Nacional de Empleo:

(Onissis)...

3. Proponer al directorio las directrices bajo las cuales se registrará el Instituto en concordancia con los lineamientos de políticas que recibe del organismo de adscripción.

4. Representar legalmente al Instituto ante los organismos de adscripción.

5. Elaborar planes y presupuestos del Instituto para someterlo a la aprobación del Directorio del Instituto por el ministerio de adscripción.

(Onissis)...

8. Mantener canales de comunicación con el organismo de adscripción a través de puntos de cuenta, informes y reuniones periódicas.

(Onissis)...

12. Ejercer las demás atribuciones que señale la Ley o sean delegadas por el organismo de adscripción.

**Artículo 99.** El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estará bajo la rectoría del ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud, y Seguridad Laboral y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, en coordinación con los órganos de la administración pública correspondientes.

(...)

### **LEY DEL INSTITUTO PARA LA CAPACITACIÓN Y RECREACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 1.** Se crea el Instituto para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores, dependiente de la Administración Pública, adscrita al Ministerio

del Trabajo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto e independiente al Fisco Nacional.

**Artículo 12.** Al Ministerio del Trabajo corresponderá orientar las actividades básicas del Instituto y velar por la buena marcha de sus servicios, a cuyos fines inspeccionará sus funciones en la forma que se determine en el reglamento de esta ley.

#### **LEY DEL SEGURO SOCIAL**

**Artículo 51.** Un organismo denominado Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, con personalidad jurídica autónoma y patrimonio propio, distinto e independiente del Fisco Nacional, con domicilio principal en la ciudad de Caracas y jurisdicción en todo el territorio de la República, administrará todos los ramos del Seguro Social Obligatorio y solucionará las cuestiones de principio de carácter general.

El órgano entre el Ejecutivo Nacional y el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales es el Ministerio del Trabajo, a quien corresponde dirigir su política y vigilar la marcha de sus servicios, sin perjuicio de la acción que en materia sanitaria ejerza el Ejecutivo Nacional a través del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.

#### **LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

**Artículo 12.** Se crea el Instituto Nacional de Prevención y Seguridad Laboral con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional, a cuyo

cargo estará la ejecución de la política nacional sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

#### **REGLAMENTO PARCIAL DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

**Artículo 13.** Corresponde al Instituto Nacional de Prevención y Seguridad Laborales, adscrito al Ministerio del Trabajo, con domicilio en la ciudad de Valencia, estado Carabobo y jurisdicción en todo el territorio de la República, la ejecución de la Política Nacional sobre Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, conforme a las atribuciones que le acuerde la Ley.

#### **LEY DE ALIMENTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES**

**Artículo 8.** Las empresas de servicio especializadas en la administración y gestión de los beneficios sociales que emitan y administren cupones, tickets, o tarjetas electrónicas de alimentación en el ámbito de esta Ley, deberán inscribirse en el Ministerio con competencia en materia de trabajo (...)

Quedan facultados el ministerio con competencia en materia de trabajo, el ministerio con competencia en materia de salud y el Instituto para la defensa y Educación del Consumidor y el Usuario (INDECU), para inspeccionar cuando lo consideren conveniente los establecimientos habilitados (...).

## **MENSAJE DE LA CIUDADANA MINISTRA DEL TRABAJO A LA ASAMBLEA NACIONAL**

Ciudadano Presidente de la Asamblea Nacional.

Ciudadano Primer y Segundo Vicepresidente de la Asamblea Nacional.

Distinguidos Diputados y Diputadas.

En la medida en que satisfacemos los derechos constitucionalmente consagrados, en correspondencia con las necesidades del pueblo venezolano, edificamos la democracia bolivariana orientados por los principios constitucionales y la visión de Estado, por tanto, las acciones gubernamentales deben jerarquizar las políticas, direccionandolas hacia aquellos sectores sociales, cuyas necesidades no han sido satisfechas en menoscabo de otros que quebrantan permanentemente la justicia social, valor que en la actualidad se constituye como el objetivo supremo del ordenamiento económico y social, para una efectiva universalidad de los derechos y una justa distribución de la riqueza.

Bajo este espíritu de la Carta Magna, consagra en su artículo 89 el derecho al trabajo como un hecho social que goza de la protección del Estado, correspondiendo entonces al Ministerio del Trabajo, como órgano del Poder Ejecutivo, dar cumplimiento a ese mandato constitucional. A pesar de esto, el ejercicio del derecho al trabajo de todos los venezolanos, ha sido una tarea de difícil cumplimiento desde el año 2002, debido a los intentos desestabilizadores de un sector de empresarios, vinculados al sabotaje petrolero de diciembre, que mediante una violación masiva de los derechos laborales recurrieron al cierre de empresas, desconociendo la estabilidad laboral del pueblo venezolano e imponiendo condiciones de trabajo que violentaban normas consagradas en la Constitución y en la Ley Orgánica del Trabajo, así como suspensiones, despidos individuales y colectivos en forma unilateral. Estas situaciones fueron superadas durante el año 2004 y 2005, con los mecanismos que se activaron en el marco de la normativa legal, en función de proteger los puestos de trabajo.

Pero la actuación del Ministerio no se ha limitado a la defensa y restitución del derecho al trabajo. También ha procurado la defensa de los derechos sociales vinculados con las relaciones laborales, mercado de trabajo e intermediación laboral, seguridad social, defensa de los derechos de los trabajadores, prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, y promoción del nuevo modelo de desarrollo económico.

Con ello, se pretende en forma inmediata avanzar en la cancelación progresiva de la deuda social adquirida y heredada y, al mismo tiempo, contribuir a la creación de una nueva estructura social, que se distingue por la superación de la exclusión productiva, la desigualdad social y la pérdida efectiva de derechos.

Al mismo tiempo, y como contribución al logro de nuevo modelo productivo, rumbo al nuevo sistema económico que garantiza la responsabilidad social laboral entre patronos y empleados

y el cambio de las de las relaciones de producción, el gobierno nacional ha promocionado un diálogo, de carácter transformador y de amplia base, con los empresarios y trabajadores y sus organizaciones, de cara a concretar los esquemas de cogestión que se está llevando a cabo dentro del Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial, el cual avanza en forma conjunta a los proyectos de financiamiento dirigidos a las cooperativas y a otras organizaciones socio productivas autogestionarias.

### **EMPLEO Y RELACIONES DE TRABAJO.**

En el marco del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001 – 2007, se ha continuado durante el año 2005 con la estrategia diseñada en materia de relaciones laborales, de mercado de trabajo e intermediación laboral, de seguridad social, de defensa de los derechos de los trabajadores, de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, de promoción del nuevo modelo de desarrollo económico.

Con ello, se pretende en forma inmediata avanzar en la cancelación progresiva de la deuda social adquirida y heredada y, al mismo tiempo, contribuir a la creación de una nueva estructura social, que se distingue por la superación de la exclusión productiva, la desigualdad social y la pérdida efectiva de derechos.

Al mismo tiempo, y como contribución al logro de nuevo modelo productivo, rumbo al nuevo sistema económico que garantiza la responsabilidad social laboral entre patronos y empleados y el cambio de las de las relaciones de producción, el gobierno nacional ha promocionado un diálogo, de carácter transformador y de amplia base, con los empresarios y trabajadores y sus organizaciones, de cara a concretar los esquemas de cogestión que se está llevando a cabo dentro del Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial, el cual avanza en forma conjunta a los proyectos de financiamiento dirigidos a las cooperativas y a otras organizaciones socio productivas autogestionarias.

### **EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.**

#### **Comportamiento del Mercado de Trabajo en el año 2005.**

##### **Desocupación.**

En el 2005 se logró mantener la tendencia de decrecimiento en la tasa de desocupación. En efecto, al cierre del año 2.005 mes de diciembre se ubicó en 8.9%, es decir, 2.0 puntos porcentuales menos que en el mismo mes del año anterior (10.9%). Se destaca que durante se disminuyó en 242.388 el número de desocupados. También ha disminuido la tasa de actividad, esto es, el número de personas efectivamente incorporadas al mercado laboral, lo que se traduce en un impacto inmediato de las misiones y de las políticas sociales, dado que ello implica que a través de un menor número de empleos pueden satisfacerse las necesidades de los núcleos familiares.

##### **Disminución de la desocupación femenina.**

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ha venido acompañada de una disminución de la tasa de desocupación femenina, la cual se ubicó en 10.2 para diciembre de 2005, en contraposición a la de los hombres que alcanzó el 8.1%.

##### **Crecimiento del Sector Formal.**

El sector formal mantiene desde mediados del año 2004, la tendencia de ser el mayor generador de empleo en la economía venezolana. En el mes de diciembre de 2005 fue de 5.683.812 trabajadores, lo que significa que 52.0% de las personas ocupadas están trabajando

en este sector de la economía. Si comparamos los resultados alcanzados con aquellos del año anterior (51.4), observamos un incremento en la estructura formal de 0.6%. Esto significa que el sector informal continúa su proceso de decrecimiento y el sector formal se posesiona como el mayor generador de ocupación en la economía del país, revelando el mejoramiento de la calidad y estabilidad de los empleo que se está generando en el país, gracias al aporte de las políticas de las políticas económicas y sociales, que incluyen el incremento sostenido de la inversión pública, así como programas de recuperación industrial bajo formas de cogestión y autogestión.

#### **Recuperación del poder adquisitivo del Salario Mínimo de los Trabajadores.**

En fecha 27 de abril de 2005, a través del Decreto N° 3.628, publicado en la Gaceta Oficial N° 38.174, el Presidente de la República, en Consejo de Ministros, fijó un nuevo salario mínimo nacional:

- a) El salario mínimo general, devengando obligatoriamente tanto para el ámbito urbano como el rural, en los sectores público y privado, se ubicó en la cantidad de Bs. 405.000, por jornada diurna de ocho (8) horas.
- b) El salario mínimo que corresponde a los patronos que tengan bajo su servicio a un número menor de 20 trabajadores, bien sea en el ámbito urbano como rural, en los sectores público y privado, se ubica en Bs. 371.232,8 mensuales, por jornada diurna de ocho (8) horas.
- c) El salario mínimo que corresponde a los adolescentes trabajadores y aprendices se ubica en Bs. 303.735,9, siempre por jornada diurna.
- d) El salario mínimo que corresponde a los conserjes y a los trabajadores domésticos, se ubicó en Bs. 405.000 y en Bs. 371.232,8, respectivamente, por las labores cumplidas mensualmente y sin que pueda imputarse al mismo cualquier otro beneficio cancelado en especie.
- e) Siguiendo el mandato constitucional, fijado el salario mínimo nacional también se procedió automáticamente a realizar el ajuste de las pensiones del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y las jubilaciones de la Administración Pública Nacional teniendo como referencia el monto mensual de Bs. 405.000.

Algunos aspectos que deben resaltarse en la fijación del salario mínimo nacional del año 2005, como son: **a)** se elimina la histórica discriminación o diferencia entre los trabajadores del sector urbano y del sector rural; **b)** la diferenciación, a partir de este año, se deriva de del número de trabajadores al servicio de un patrono, independientemente de su ubicación urbana o rural; **c)** la consecuencia de lo anterior, es que en relación a los salarios mínimos de referencia correspondientes al año 2004, el porcentaje del incremento se ubicó en 26,07% en el ámbito urbano y en 40,08% en el ámbito rural, en el caso de los patronos con 20 o más trabajadores. En el caso de patronos con menos de 20 trabajadores, el incremento en el ámbito urbano fue 26,07% y en el ámbito rural de 28,40%; **d)** el incremento de salario mínimo nacional se realizó en un solo momento, sin ser espaciado en el tiempo, como venía ocurrió en los años 2002, 2003 y 2004, todo lo cual revela en este año un fortalecimiento de la estructura económica del país; **e)** los porcentajes de incrementos de salario mínimo nacional se colocaron por encima tanto de la tasa de inflación generada el año 2004 (19,2%), como de la tasa para el año 2005 (14.4%), lo que representa un claro compromiso del gobierno nacional por la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores; **f)** no obstante lo anterior, el mayor poder de compra dado a los trabajadores no ha impactado en los niveles de desocupación, de informalidad, ni de inflación, cuyos indicadores revelan una tendencia a la baja; y **g)** el gobierno nacional ha continuado la línea de protección del salario mínimo, reconociendo como en el 2004 como



sujeto beneficiario del mismo a los trabajadores domésticos, superando la exclusión presente en la legislación laboral ordinaria.

La entrada en vigencia de un nuevo salario mínimo nacional de Bs. 405.000, desde el 1° de mayo del 2005, para el sector urbano como rural, lo ubica como el valor relativo más alto del salario mínimo con respecto a la canasta alimentaria, fijado en Venezuela en los últimos años. Así, para la fecha de su entrada en vigencia, se podía adquirir el 1,13 del valor de esta canasta básica alimentaria (Bs. 359.606,42), significando un avance importante en el objetivo de recuperar el poder adquisitivo del salario real de los trabajadores. Esta medida se suma a otras como una nueva disminución de los índices de inflación; la rebaja de la tasa del Impuesto al Valor Agregado, revirtiendo la política de impuestos regresivos vigente desde la década de los noventa; la ampliación de la red de comercialización de MERCAL, así como el fortalecimiento de las capacidades productivas en el ser agroproductor del país.

En este sentido, si relacionamos el comportamiento del salario mínimo nacional con el costo de la Canasta Alimentaria Normativa (CAN), se aprecia la recuperación progresiva que vienen experimentando el salario mínimo, llegando incluso a ubicarse para septiembre del año 2005, por encima del monto establecido para la canasta alimentaria, lo cual refleja de manera clara la política del Ejecutivo Nacional de no sólo mantener el poder adquisitivo, sino recuperarlo a niveles que permitan elevar el salario real y cubrir las necesidades del grupo familiar.

#### **RELACIONES LABORALES.**

Para avanzar en el mejoramiento de las relaciones laborales, el Ministerio del Trabajo avanzó en la implementación de un **nuevo modelo de justicia administrativa laboral**, que sirva de correlato en el ámbito administrativo de los logros ya registrados en los tribunales u órganos jurisdiccionales laborales tras la vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Se ha tratado de la adquisición de propias sedes, la modernización tecnológica, la simplificación y transparencia de los procedimientos administrativos, la interrelación permanente de un personal formado con usuarios conscientes de sus derechos y deberes.

Los logros se han reflejado en la inauguración de las sedes del Ministerio del Trabajo en las ciudades de Puerto Ordaz y San Félix (Estado Bolívar), Guarenas-Guatire (Estado Miranda), Guacara (Estado Carabobo), San Cristóbal (Estado Táchira), Barquisimeto (Estado Lara) y Punto Fijo (Estado Falcón). En todos estos centros urbanos se ha iniciado una nueva etapa, manteniendo en funcionamiento a nivel de Inspectorías del Trabajo y Procuraduría de Trabajadores oficinas de transición que responden por las causas iniciadas con anterioridad.

Para el año 2006, el nuevo modelo de justicia laboral se extenderá, en el primer semestre, en Caracas (Distrito Capital), Charallave (Estado Miranda), Barcelona (Estado Anzoátegui), San Francisco (Estado Zulia), Barquisimeto Centro (Estado Lara), Valencia (Estado Carabobo); mientras, para el segundo semestre, se inaugurarán las sedes de Cagua (Estado Aragua), Valle de la Pascua (Estado Guárico), Barinas (Estado Barinas) y Lagunillas (Estado Zulia).

Se trata, pues, de un proceso de modernización adecuadamente planificado que ha permitido un salto tanto cualitativo como cuantitativo en el campo del servicio público, incrementando la cobertura efectiva de los servicios, dignificando el trato a los ciudadanos y ciudadanas, así como los niveles de autoridad y de interlocución con los actores sociales vinculados por la relación de trabajo.

Al mismo tiempo, en el empeño por avanzar en la cobertura y atención inmediata a los trabajadores y trabajadoras, aumento la capacidad de respuesta y, en correspondencia, el número de usuarios atendidos. En virtud de ello, se planificó elevar la condición de las

Subinspectorías del Trabajo a Inspectorías del Trabajo, al tiempo que se han creado nueva unidades de esta naturaleza, superando los estructurales “embudos” administrativos, que afectan la eficiencia y responsabilidad de los servicios. De tal forma, que se ha pasado a 43 Inspectorías del Trabajo, acercando este servicio público a los usuarios, generando una atención al cierre del 2005, de 532.529 usuarios atendidos en todo el territorio nacional.

La existencia de un Estado Social Democrático de Derecho y Justicia tiene como elementos fundamentales, en el ámbito de las relaciones de trabajo, el ejercicio de cuatro derechos inherentes: la permanencia o estabilidad en el empleo, el establecimiento de normas que garanticen condiciones dignas de trabajo, y el ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva como instrumento de participación y de mejoramiento sostenido de la calidad de vida.

Estos derechos propios del mundo del trabajo, contribuyen a la consolidación de la estabilidad política y social, facilitan la gobernabilidad democrática, siempre que ellos además de garantizar la participación, permitan una justa y equitativa distribución del ingreso.

En materia de **estabilidad y permanencia laboral**, el Estado con el objeto de garantizar el cumplimiento de los preceptos constitucionales establecidos en esta materia, dio continuidad a su política de inamovilidad especial para todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios para el sector público y el privado, cuyo salario mensual no fuere mayor a los Bs. 633.325,00. Dicha medida fue acordada a través de los Decretos Nros. 3.546, y 3.957, fecha 28 de marzo de 2005 y 26 de septiembre de 2005, con lo cual se extiende esta medida hasta el 31 de marzo de 2006. Bajo el amparo de los Decretos de inamovilidad laboral acudieron a las Inspectorías del Trabajo **45.575** trabajadores en el año 2005, quienes solicitaron su reenganche y pago de salarios caídos. Por su parte, durante dicho período se generaron de parte de las Inspectorías del Trabajo **12.072** decisiones con lugar en dichos procedimientos.

Para el año 2005, se inscribieron **548** nuevas organizaciones sindicales locales y nacionales, avanzándose en los sistemas de registro público de las organizaciones sindicales. En virtud de ello, públicamente se solicitaron a las organizaciones sindicales, a través de la Resolución N° 3538, de fecha 26 de enero de 2005, y, posteriormente, ratificada mediante Resolución No. 3597, de fecha 16 de marzo de 2005, la actualización de sus datos, vinculándolas principalmente a la identificación de sus directivos, trabajadores afiliados y rendición de cuentas financieras.

Este proceso se caracterizó por la permanente información y asesoramiento de las Inspectorías del Trabajo a las organizaciones sindicales, así como por la colocación de los instrumentos en los servicios informatizados del Ministerio del Trabajo, lo cual arrojó como cifra global de **2.528** organizaciones sindicales que consignaron los recaudos exigidos. De estas organizaciones, **650** presentaron deficiencias e inconsistencia en la información, a los cuales se les obligó a subsanar las mismas. Por esta vía, además de facilitar los procesos de organización sindical, se ha contribuido a depurar y avanzar en la gestión transparente de las responsabilidades de los dirigentes sindicales, promoviendo la participación democrática y protagónica, dándole vida al carácter democrático de la acción sindical, tal y como se desprende del artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En el fomento del derecho humano de **negociación colectiva voluntaria**, las Inspectorías del Trabajo han favorecido la discusión y suscripción de Convenciones Colectivas y Reuniones Normativas Laborales por Rama de Actividad Económica. Así, para el año 2005, se suscribieron un total de **564** convenciones colectivas de trabajo homologadas, lo que benefició hasta esa fecha **195.549** trabajadores en forma directa.

Como nota resaltante, que debe ser destacada es que sectores que habían quedado rezagados en el ejercicio de la negociación colectiva en los últimos años, pudieron incorporarse al ejercicio de este derecho, culminando exitosamente con la firma de Convenciones Colectivas de Trabajo. En el sector público, los casos más evidentes son los relativos a los profesores al servicio de los Colegios e Institutos Universitarios, adscritos al Ministerio de Educación Superior, quienes afiliados en torno a FENASINPRES, lograron amparar a un total de 9.418 trabajadores; los trabajadores tribunalicios de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, agrupados en torno a las organizaciones SINTRAT, SUONTRAJ y SUNEPI-JUDICATURA, cuya convención colectiva ampara a un total de 16.291 trabajadores; los trabajadores afiliados en torno a FEDESIEMHIDROVEN negociaron con Hidrológica de Venezuela, S.A. (HIDROVEN), una convención colectiva que ampara a 3.960 trabajadores.

Sometidos a una dinámica de mayor regularidad en el terreno de la negociación colectiva, se volvió a celebrar sin ningún tipo de conflictos laborales, la convención colectiva del sector público petrolero y de gas, que involucra a las empresas PDVSA GAS, S.A. y PDVSA PETROLEO, S.A., con un total de 15.220 trabajadores amparados en forma directa y de 30.000 trabajadores en forma indirecta. Esta nueva convención colectiva, además de constituir una mejora de las condiciones de trabajo, refleja un nivel de normalización tras los repetidos sabotajes petroleros del año 2002 y 2003, al tiempo que se avanza hacia la unificación del sector sindical y a superar el esquema de contratación bajo cuotas de empleo, que tanto daño ha ocasionado en términos de corrupción. En esta misma línea, se registra la suscripción de la convención colectiva de trabajo de la CVG, Ferrominera del Orinoco (CVG FERROMINERA ORINOCO), con un total de 2.018 trabajadores amparados.

Por su parte, en el sentido más general, se resaltan las Normativas Laborales que corresponden a las ramas de actividad o sector económico, como la relativa al calzado a nivel nacional, con 9.300 trabajadores amparados, aproximadamente; al sector químico-farmacéutico a nivel nacional con 8.388 trabajadores amparados, aproximadamente; y de la rama hotelera del estado Nueva Esparta con 1.821 trabajadores amparados, aproximadamente.

En forma particular, en el sector privado, se destacan las convenciones colectivas de trabajo celebradas en el sector bancario (BANCO PROVINCIAL S.A., CITIBANK S.A., y BANAORO, C.A), en el sector de las telecomunicaciones (CANTV) con 2.980 trabajadores amparados; en el sector eléctrico (Electricidad de Caracas, ELECAR) con 2.471 trabajadores amparados; en el sector del servicio de distribución de gas doméstico e industrial con las empresas AGA GAS, S.A. y VENGAS, S.A. con 22 y 1.311 trabajadores amparados, respectivamente; los servicios médicos privados como el Grupo Rescarven con 963 trabajadores amparados, y el sector de las bebidas gaseosas como la empresa Pepsi-Cola de Venezuela, S.A. con 317 trabajadores amparados.

Todo ello ocurre en un contexto de crecimiento económico y de renovación de las dirigencias sindicales, dentro del proceso de democratización que vive el país y que se presenta en todos los escenarios de la vida nacional.

En cuanto a la protección de los derechos y condiciones laborales en los centros de trabajo, el Ministerio del Trabajo y sus institutos adscritos, han avanzado en la transformación del sistema de supervisión e inspección laboral. Para ello se han sumado a las estructuras formales de supervisión, a cargo de funcionarios de carrera, ingresados por concurso, grupos de comisionados especiales, nacidos de los propios sectores excluidos, formados en campos de tarea específicos, destinados a enfrentar la exclusión y la explotación alrededor del trabajo y que, propio tiempo, permiten detectar la ausencia de la presencia del Estado en materia de salud, educación, vivienda, etc. Entre los ámbitos de intervención especial incorporados a la acción de los supervisores y de los comisionados especiales se encuentra el combate a la

utilización de las cooperativas como instrumento de burla y simulación para la evasión de los derechos laborales, de la seguridad social y de la salud en el trabajo; la reivindicación de los derechos de los trabajadores que laboran como conserjes y de los trabajadores rurales; la protección de los derechos donde se presente el trabajo infantil. Con la nueva inspección laboral se vienen rompiendo y superando las barreras sociales y geográficas, afectadas por la ausencia del Estado y de un ejercicio burocrático del mismo, donde la acción atomizada del mismo a través de diversas instituciones, impedía o aceptaba convivir con un mundo marcado por la falta de ejercicio de los derechos laborales, de seguridad social, de salud ocupacional, entre otros.

Los resultados arrojados por el denominado plan inspección a las cooperativas en siete (7) Estados seleccionados como pilotos fueron los siguientes: cuantitativamente se llevaron un total de 3.092 inspecciones y, cualitativamente, se confirmó la utilización de las cooperativas como instrumento de incumplimiento de los derechos laborales relativos a la seguridad social, higiene y salud en el trabajo. Por otra parte, se detectaron fraudes y simulaciones laborales por encubrimientos de relaciones de trabajo, bajo una relación a asociación, distorsión del cooperativismo, utilización de las cooperativas como empresa de trabajo temporal en la práctica y desviación de los valores y principios que animan el proceso revolucionario.

Con dichas inspecciones se detectaron como principales incumplimientos laborales: 1) salario mínimo, 2) la afiliación al Seguro Social Obligatorio, 3) ausencia de recibo o comprobantes de pago, 4) jornada de trabajo superior a la establecida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 5) incumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores, 6) ausencia de pago de prestaciones sociales, 7) ausencia de hora de descanso diario, 8) ausencia de pago de horas extraordinarias, 9) ausencia de pago días feriados, 10) precaria prevención de los riesgos para trabajadores, 11) ausencia de programa de seguridad y salud en el trabajo, 12) ausencia de dotación de equipos de protección personal, 12) ausencia de botiquín de primeros auxilios, 13) ausencia de dotación de equipos contra incendios y 14) alta accidentabilidad laboral.

#### **DEFENSA LABORAL.**

Dando cumplimiento a la política estratégica del Ministerio del Trabajo, a través de la Procuraduría de Trabajadores, garantiza la defensa del derecho a un trabajo digno y decente, mediante el fortalecimiento de los servicios de promoción y defensa de los derechos y de las obligaciones de los trabajadores (as). Ello se traduce en el asesoramiento y representación, en forma universal y gratuita, a los trabajadores y las trabajadoras que devenguen menos de tres (3) salarios mínimos, asumiendo causas en instancias administrativas (Inspectorías del Trabajo), así como en instancias judiciales con competencia laboral (Tribunales).

Hasta el mes de noviembre del presente año, se atendieron un total de 288.089 usuarios a nivel nacional, distribuidos de la siguiente manera: 223.284 defendidos en los diferentes procedimientos administrativos y judiciales que se tramitan a través de las Inspectorías del Trabajo y Tribunales Laborales, y 64.805 usuarios atendidos por consulta en las Procuradurías de Trabajadores.

Con la intervención de la Procuraduría de Trabajadores, en dicho período, se recuperaron por vía administrativa a favor de los trabajadores (as) la cantidad de: Bs. 27,2 millardos por concepto de prestaciones sociales y demás beneficios laborales, y por vía judicial se recuperaron Bs. 4.4 millardos por este mismo concepto. Ello implica una superación de los logros alcanzados en el año 2004 por vía administrativa cuando alcanzó a Bs. 16.9 millardos, mientras se presenta una disminución de la recuperación por vía judicial de Bs. 8.3 millardos.

De manera específica, se asumieron las defensas a través de la Procuraduría Nacional de Trabajadores, destacándose las causas llevadas por la Gerencia de Litigio – Casos Emblemáticos por el número de trabajadores defendidos y la complejidad del conflicto jurídico involucrado, entre los cuales se distinguen:

La defensa de 5.200 jubilados, pensionados y sobrevivientes de la Compañía Anónima Nacional de Teléfonos Venezuela (CANTV), en el proceso de adhesión a la sentencia de las Salas Constitucional y Social del Tribunal Supremo de Justicia, proceso en el cual se ha ordenado a la mencionada empresa a realizar el ajuste de las pensiones al monto del salario mínimo nacional a partir del año 2000 y a los beneficios salariales y sociales establecidos en las convenciones colectivas de trabajo suscritas desde el año 1.993 a la fecha de la ejecución del fallo.

La defensa de 320 trabajadores en el juicio de Quiebra de la empresa Venezolana de Papel (VENEPAL), quiebra que declarada en fecha 02 de diciembre de 2004. La Procuraduría de Trabajadores se hace parte en este procedimiento, el cual representa la defensa de los pasivos laborales por un monto de Bs. 4.538.565.752,00.

Dando continuidad a la defensa de 2.496 trabajadores de la empresa Aerovías Venezolanas, S.A. (AVENSA) y Servicios de Aerovías Venezolanas, S.A. (SERVIVENSA), los cuales fueron despedidos injustificadamente a partir de julio de 1.999 hasta mayo del año 2000. En ese sentido, se interpuso un Amparo Constitucional con el objeto de que dichas empresas, cumplieran con la Resolución Ministerial N°. 2762-03, de fecha 19 de junio de 2003, emanada del Despacho de la Ministra del Trabajo, que ordenaba la suspensión del despido masivo y la restitución de los derechos laborales, incluyendo su reincorporación a los puestos de trabajo.

Se procedió a la defensa de 60 trabajadores de la empresa Constructora Nacional de Válvulas (CNV), que fueron despedidos en enero del 2003 asumiendo la misma, en una primera fase, ante la Inspectoría del Trabajo del Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda, con sede en Los Teques y, posteriormente, en vía judicial donde se interpusieron 49 acciones de amparo constitucional, todos ellos declarados con lugar.

En relación a la defensa de 22 trabajadores del grupo de empresas conformadas por Industrial de Perfumes, S.A., Servicios Industriales aplicados 913, S.R.L. e Inmobiliaria Caracas, C.A., las cuales se declararon en quiebra en el año 2002, la Procuraduría de Trabajadores se hizo parte en dicho procedimiento de quiebra y, a su vez, ejerció su representación ante los Tribunales del Trabajo, demandando la cantidad de Bs. 335.297.476,00 por cobro de prestaciones sociales, para incorporar estas demandas al procedimiento de la quiebra, a fin de que le sean calificados sus créditos privilegiados.

#### **INTERMEDIACIÓN LABORAL.**

El Servicio de Intermediación laboral, información y orientación sociolaboral y socioproductiva, que brinda el Ministerio del Trabajo, a través de su Red de Agencias de Empleo distribuida en el ámbito nacional, ha ampliado su cobertura y radio de acción, gracias a la apertura de dos nuevas Agencias de Empleo en los estados Trujillo y Delta Amacuro, conformando un total de 31 Agencias. A ello se suma, el apoyo tecnológico del Sistema de Información Referencial de Empleo de Venezuela (SIREVE) y la publicación en el sitio web de las ofertas y demandas de empleo, con lo cual se ha logrado afiliar 7.490 empresas y 130.074 usuarios al Servicio Nacional, de los cuales se colocaron en el mercado de trabajo 15.997 y se orientaron a 74.154 trabajadores (as). Es importante resaltar que los resultados obtenidos este año, superan sustancialmente los alcanzados en los últimos 20 años de labores.

**PROMOCIÓN DEL NUEVO MODELO ECONÓMICO Y DE RELACIONES SOCIALES DE PRODUCCIÓN.**

El gobierno nacional ha venido impulsando una política de promoción y fortalecimiento de la economía social, de manera de dar paso a nuevos sujetos económicos en las relaciones productivas, democratizando la propiedad de los medios de producción, los recursos financieros destinados a su desarrollo y promoción, así como avanzando en la definición de un nuevo esquema de distribución de las ganancias y beneficios en la relación capital-trabajo que determina el empleo dependiente.

En enero del 2005, luego de que la Asamblea Nacional declarara de utilidad pública la puesta en funcionamiento, operatividad y pleno uso de los activos productivos que pertenecen a la fallida empresa VENEPAL, el Presidente de la República decretó la adquisición forzosa de los bienes que fueran necesarios para ello y de forma absolutamente separada e independiente del proceso de quiebra que se sigue contra tal empresa.

Como paso seguido, a los fines se hacer receptor y administrador de dichos bienes, el Presidente de la República mediante decreto ordenó la creación de la *Industria Venezolana Endógena del Papel (INVEPAL)*, bajo un esquema de cogestión entre los trabajadores y el Estado, y dándose un paso firme en la construcción del nuevo modelo productivo y de participación, al designarse, por primera vez, a un trabajador y dirigente sindical como presidente de la nueva empresa.

En abril, bajo el mismo esquema y tras la declaratoria de utilidad pública de la Asamblea Nacional, se decretó la adquisición forzosa de los activos de la Constructora Nacional de Válvulas, que había sido cerrada unilateralmente por sus propietarios dejando en la calle más de un centenar de trabajadores en el contexto del paro empresarial de diciembre del año 2002 y enero del año 2003. Actuando en cogestión el Estado venezolano con los trabajadores, ha sido creada la *Industria Venezolana Endógena de Válvulas (INVEVAL)*.

En mayo, se culminó un proceso de negociación con los propietarios de un Complejo Textil ubicado en Tinaquillo, Estado Cojedes, todo ello con el objeto de asegurar la recuperación de los activos industriales que estaban cerrados desde hacía 12 años, cierre éste generado como producto de las reglas del comercio internacional y nacional, así como las incoherencia en las medidas y políticas adelantadas en perjuicio del sector algodonero nacional. A partir de dicha negociación, por primera vez, se inicia un proceso de cogestión entre trabajadores y empresarios privados para la recuperación de activos industriales, cerrados o parcialmente fue de funcionamiento, en capacidad de producir bienes y empleos para la población. La nueva empresa, conformada por la participación conjunta de privados y del Estado, se denomina *Industria Venezolana Endógena Textil (INVETEX)*, y la participación estatal en ella se irá cediendo a los trabajadores organizados en una cooperativa titular de las acciones, sin perjuicio de la relación laboral que se mantenga con la empresa.

A partir de ese momento, el Ejecutivo Nacional desarrolló acciones dirigidas a promover, mantener y fortalecer el diálogo social entre los empresarios y los trabajadores, para concretar avanzar en un esquema general de cogestión, que organizara –al mismo tiempo- las facilidades, preferencias y políticas de fomento dirigidas por el Estado. De allí, surge un esfuerzo concurrente de los Ministerios de Finanzas, de Industrias Ligeras y Comercio, para la Economía Popular, de Ciencia y Tecnología y de Trabajo, para abrir paso al *Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial*, vigente desde el 26 de mayo de 2005, cuya base normativa son los artículos 308 y 70 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Hasta finalizar el año, se han consultado el *Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial* un total de empresas a través de una página web creada a tal efecto, habiéndose adherido al mismo 292 empresas, de las cuales ya 15 empresas están en proyecto de ejecución, reactivándose su capacidad productiva bajo un modelo de cogestión. Cabe destacar, que éstas empresas están generando, en forma directa, 1.077 puestos de trabajo. Actualmente, existen 23 nuevas empresas para iniciar el proceso de reactivación y ampliación en cogestión y otras 110 de las cuales están analizando los proyectos presentados para determinar si reúnen los requisitos exigidos para el *Acuerdo Marco*.

Se destaca, que el Ministerio del Trabajo ha venido ejecutando esta política dándole sentido al fomento y consolidación, por la vía del financiamiento, de las cooperativas y otras organizaciones socio-productivas ubicadas en sectores estratégicos de la economía, de forma de impactar en la recuperación o en completar cadenas productivas que se encuentran interrumpidas. Así pues, el Fondo de Incentivo al Empleo, administrado por el Ministerio del Trabajo, ha sido dirigido a 75 cooperativas, 4 cooperativas de trabajadores acogidas al Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial; 2 cooperativas de trabajadores incorporadas al proceso de autogestión (INVEPAL e INVEVAL); 33 unidades económicas, vía convenio Ministerio del Trabajo - Banco de Desarrollo de la Mujer; 27 cooperativas pertenecientes a los Comités de Tierras Urbanas (CTU, vía Decreto N° 1.666); 10 cooperativas que presentaron sus proyectos en la línea de seguridad agroalimentaria, para un total de 1.137 empleos directos y 556 empleos indirectos. La idea es acelerar la construcción del *"Nuevo Modelo Productivo para la creación de un nuevo sistema económico"*, es decir, cumplir con el objetivo N° 7 de la denominada *"Nueva Etapa"*.

#### **CONSOLIDACIÓN DE LA POLÍTICA MIGRATORIA LABORAL DEL PAÍS.**

La política migratoria laboral internacional del gobierno de la República Bolivariana de Venezuela ha logrado avances en la atención de las necesidades de la población migrante, promoviendo su inclusión dentro de los planes económicos y sociales, a través del reconocimiento y protección de sus derechos. Uno de estos logros es la ejecución de la campaña nacional educativa e informativa sobre los "derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras migrantes y sus familias en Venezuela", la cual se desarrolló con la cooperación de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Hasta la fecha se han formado un total de 138 funcionarios que laboran en las distintas dependencias del Ministerio del Trabajo y de la Defensoría del Pueblo. Para el próximo año, se dará continuidad a este proceso de formación al resto del personal vinculado directamente a la atención de esta población, así como a los demás actores sociales relacionados con la materia. Asimismo, se iniciará un proceso de divulgación a nivel nacional, a través de medios impresos y audiovisuales.

#### **SEGURIDAD SOCIAL.**

En forma descentralizada funcionalmente, el Ministerio del Trabajo, a través de la tutela y control de gestión, asegura el buen funcionamiento de instituciones fundamentales responsables de la gestión de la seguridad social mediante el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y el Instituto Nacional de Educación y Recreación de los Trabajadores (INCRET).

Estos organismos se encuentran en un proceso de transformación institucional, para ampliar la cobertura y la universalidad en el acceso a los servicios, y la eficiencia y transparencia en la gestión, dando paso a la nueva institucionalidad del Sistema de Seguridad Social, previsto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, así como a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, cuya reforma fue publicada en la Gaceta Oficial No. 38.236, del 26 de julio del 2005. Estos aspectos se encuentran vinculados a la necesidad de

asegurar los procesos de definición de políticas, de seguimiento y control de ellas, tanto en el terreno del impacto social, como de la ejecución física y financiera, justificando el fortalecimiento del Ministerio del Trabajo con la próxima creación del Viceministerio de Seguridad Social.

En forma específica, se fortaleció y desarrolló las redes de atención primaria en salud, donde se atendieron 6.283.690 pacientes en centros hospitalarios ambulatorios, se realizaron a nivel nacional, un total de 736.035 consultas odontológicas. Asimismo, se atendieron 3.639.773 pacientes en los servicios de bioanálisis a nivel nacional.

En relación al programa de atención integral en la salud a mujeres embarazadas, adultos mayores, niños (as) y adolescentes, pacientes psiquiátricos, fármaco dependientes y custodiables, se atendieron a 52.886 partos y cesáreas; a través de convenio extrahospitalarios con clínicas privadas a nivel nacional. Se atendieron, aproximadamente, a 3.000 pacientes adultos mayores en 33 centros en todo el territorio nacional; a 2.790 pacientes psiquiátricos en 19 centros, 1670 fármaco dependientes en cinco centros, y a 1.580 pacientes custodiables en 8 centros. El total de pacientes atendidos a través de este programa alcanza a 61.926 pacientes anuales.

La atención integral a pacientes con enfermedades renales se cubrió a través de 136 unidades de diálisis en el país, con una cobertura de 6.350 personas.

En cuanto al programa de suministro de medicamentos para pacientes con enfermedades de alto riesgo, se cubrió un total de 33.996 pacientes con patologías, tales como Hepatitis C, Artritis Reumatoidea, Enfermedad de Gaucher, Déficit de Crecimiento, Déficit de Atención, Hemofilia y Esclerosis Múltiple, con un costo de Bs. 171.713.453.716,9.

Se suministraron 65.000 frascos de crema a pacientes con la enfermedad de vitiligo, a un costo de Bs. 4.420.000.000,00. A través de la creación del programa de Vitiligo se logró promover el contacto con las personas que padecen esta enfermedad mediante la realización de talleres de actualización para evaluar y proporcionar medidas de prevención, así como la difusión de los factores de riesgo que pueden desencadenar esta enfermedad, proporcionando ayuda médica al paciente a nivel nacional y la aplicación del tratamiento indicado.

En correspondencia con el otorgamiento de prestaciones dinerarias derivadas de la Ley del Seguro Social, se dio protección a las contingencias de Pensiones, Paro Forzoso e Indemnizaciones diarias. Por estos conceptos, el IVSS canceló durante el año 2005 a 819.824 beneficiarios de las pensiones de vejez, invalidez, incapacidad parcial y sobrevivientes, un monto acumulado de Bs. 3.743.371.021.951.

En el año 2005 se honró la totalidad de la deuda que se tenía con los pensionados desde abril del año 2001 hasta diciembre del año 2003, por el retroactivo de las pensiones que les correspondían desde la fecha en que se les otorgó la pensión, hasta la fecha en que realmente se inicio el pago de la misma. Por este concepto, el gobierno nacional canceló a los pensionados un monto que asciende a Bs. 470.022.959.489, dirigido a 132.646 beneficiarios. Este pago se realizó en dos momentos, en el mes de abril se canceló Bs. 197.562.346.080,00 y en diciembre se cancelaron Bs. 272.460.613.409,00.

De igual modo, se saldó a 6.699 pensionados por Incapacidad Parcial, el ajuste por concepto de nivelación de los porcentajes inferiores al 26%, quedando los porcentajes desde el 26% hasta el 66,6%, en proporción al grado de incapacidad asignado. De esta manera, la asignación para las pensiones de **Incapacidad Parcial** por un monto mínimo de Bs. 64.915,5, fueron elevadas a Bs. 105.300, lo que se tradujo en términos totales a Bs.295.030.210 para junio pasado.



En el mismo sentido, de cancelación de la deuda social se reconocieron pagos únicos a 11.723 beneficiarios, correspondientes al período agosto 1999 hasta junio 2005. También se canceló la deuda de Bs. 3.653.738.074, pendientes por concepto de Indemnizaciones Diarias correspondientes al período 2002-2003, beneficiando a 9.642 personas.

En cuanto al Paro Forzoso, se procesó, calificó y cancelaron 10 listados de pago del Seguro de Paro Forzoso a nivel nacional, correspondientes a los meses de septiembre-diciembre 2004 y enero-junio 2005, otorgado a 42.320 beneficiarios por un monto total de Bs. 25.192.864.761,6. Igualmente, se procesaron 56.455 solicitudes del Seguro de Paro Forzoso, correspondientes a los listados de pago noviembre-diciembre 2004 y enero-julio 2005. Fueron atendidos 171.520 trabajadores cesantes y público en general. Por otra parte, se tramitaron 36.900 solicitudes de Seguro de Paro Forzoso, 10.832 reclamos y se anularon 3.773 certificados

En lo que respecta al proceso de afiliación y fiscalización, se observa claramente el impacto de diversas políticas que se han llevado adelante, tales como la exigencia de solvencia del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) por parte de la Comisión Presidencial de Administración de Divisas (CADIVI); las acciones de fiscalización que en forma conjunta adelanta el IVSS, con el Ministerio del Trabajo, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y el SENIAT, entre otros organismos, llevadas a cabo desde el año 2004. Ello se ha traducido en un incremento del número de empresas afiliadas al IVSS pasando de 301.931 en el año 2004, a 328.331 en septiembre del año 2005, lo que se traduce en un incremento interanual de ocho punto siete por ciento (8,7%). De igual modo, el número de trabajadores afiliados al IVSS ha pasado de 2.471.523 en el año 2004, a 3.154.336 trabajadores afiliados en septiembre del año 2005, lo que constituye un incremento interanual de veintisiete punto seis por ciento (27,6 %).

#### **PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO.**

El Gobierno Bolivariano, a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), impulsó activamente con la Asamblea Nacional la discusión pública de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), siendo este cuerpo normativo uno de los más avanzados de América Latina en esta materia, dado que facilita que se adopte una política de prevención y promoción de ambientes de trabajo saludables para proteger a los trabajadores y trabajadoras contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, reconceptualizando la relación salud-trabajo bajo una plan integral que dignifique al trabajo como proceso fundamental en el desarrollo de la vida del ser humano.

El INPSASEL llevó a cabo mediante el desarrollo de distintos planes y programas, entre ellos el plan nacional para la elección de delegados y delegadas de prevención en los centros de trabajo, que logró la elección de 3.529 delegados y delegadas de prevención en 14 estados del país, beneficiándose así un total de 100.000 trabajadores de los sectores petroleros, empresas básicas, manufactura, construcción, agricultura y servicio. De igual forma, hasta julio de 2005 se logró constituir 1.930 Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Asimismo, se realizaron 5 encuentros regionales en el distrito Capital y los estados Miranda, Lara, Zulia, Barinas, Táchira, Bolívar, Aragua y Carabobo con más de 1.000 delegados de prevención para la promoción de los derechos de los trabajadores, en el marco del proceso de discusión de la reforma de la LOPCYMAT.

El Programa de Promoción, Capacitación y Organización en Salud de los Trabajadores se ejecutó, con el fin de impulsar los Comités de Seguridad y Salud Laboral, como instrumento clave de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. A través de este programa se desarrollaron 1.400 charlas motivacionales, 260 cursos de

formación en salud y seguridad laboral, cuyo objetivo se centró en la sensibilización de trabajadores, empleadores y diversos sectores de la población sobre la grave problemática en cuanto a salud, y las alternativas de organización, jurídicas y de respuesta real ante esta situación. También se organizaron cursos de formación preventiva en el área de seguridad y la salud en el trabajo donde participaron 25.000 personas.

Asimismo, se llevaron a cabo 7.000 actividades de seguimiento y asesoría que apoyaron el funcionamiento pleno de estos órganos de seguridad y salud laboral. En este mismo orden, se llevaron a cabo 130 reuniones de trabajo con los empleadores de sectores petroleros, empresas básicas, sectores eléctricos y la pequeña y mediana industria, destinados a acordar planes de trabajo que permitan la promoción y aplicación de la nueva LOPCYMAT.

De igual forma, el Plan Estratégico para los Niños y Niñas y Adolescentes Trabajadores (NAT) se transformó en una respuesta política a la situación de vulnerabilidad social y laboral que experimenta esta población desde hace muchos años, a través del establecimiento de un sistema de control de las condiciones de trabajo de los NAT, con la consolidación de la acción fiscalizadora del Estado y la promoción de la organización y participación protagónica de los propios NAT, que permita la protección integral, la garantía y el ejercicio de sus derechos. El INPSASEL, a este efecto, crea los Comisionados Especiales de los NAT, los cuales están ubicados en 19 "Territorios Sociolaborales" distribuidos en 8 estados del país. Dichos territorios sociolaborales son entendidos como espacios sociales de construcción, para las relaciones sociales, económicas y culturales, en los cuales hacen vida y laboran las niñas, niños y adolescentes trabajadores.

En el marco de políticas preventivas, el INPSASEL desarrolló el Programa de Inspecciones de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinado a mejorar las condiciones y medio ambiente trabajo que garantice la preservación y la integridad física del trabajador en los centros laborales, coadyuvando a optimizar su calidad de vida. Para ello se realizaron 2.830 inspecciones o intervenciones estratégicas a los centros de trabajos, muchas de ellas cumplidas en forma conjunta e integrada con el SENIAT, IVSS y las Unidades de Supervisión del Ministerio del Trabajo en los siguientes sectores económicos y empresas:

- Sector Petrolero y Petroquímico: Terminal de Almacenamiento y Embarque José (Estado Anzoátegui), Refinería El Palito (Estado Carabobo).
- Sector Construcción: Consorcio Contuy-Medio (Distrito Capital y Estado Miranda), Metro de Caracas y de Los Teques (Distrito Capital y Estado Miranda), Metro de Valencia (Estado Carabobo), Metro de Maracaibo (Estado Zulia), Ferrocarril Puerto Cabello – La Encrucijada (Estados Carabobo y Aragua).
- Sector Eléctrico: CADAFE y sus Empresas Filiales.
- Industrias Básicas: Corporación Venezolana de Guayana, SIDOR, ALCASA
- Sector Minero: Minera Hecla C.A
- Sector Automotriz: MMC Automotriz.
- Sector Metalmecánica (autopartes)
- Sector Agrícola.

Estas actuaciones beneficiaron a un significativo número de trabajadores de las empresas inspeccionadas.

De igual modo, se investigaron 5.435 accidentes de trabajos y se hicieron los ordenamientos requeridos de medidas correctivas para prevenir nuevos accidentes. Asimismo, se realizaron 869 estudios ergonómicos con el fin de prevenir enfermedades músculo esqueléticas a trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a las atenciones médicas integrales dirigidas a la prevención de enfermedades profesionales y/o accidentes de trabajo, se realizaron 11.699 atenciones médicas directas y oportunas de miles de trabajadores en sus centros de trabajo, que por años han esperado por la resolución de sus problemas para poder acceder a la seguridad social y a una mejor calidad de vida, logrando con el diagnóstico precoz, minimizar el progreso de la enfermedad, de la discapacidad y de la minusvalía, favoreciendo la reinserción laboral, tomando en cuenta sus capacidades físicas, fisiológicas y mentales.

En el marco de la política de reparación de los daños causados al trabajador, se evaluaron y constataron objetivamente los puestos de trabajos ocupacionalmente expuestos a riesgos capaces de causar daños a la salud o accidentes de trabajo. Se realizaron 700 evaluaciones o visitas a puestos de trabajo, el cual tiene por finalidad determinar específicamente la presencia del agente capaz de producir un efecto adverso a la salud del trabajador

En cuanto a la políticas de corrección de daños causados al trabajador por falta de un adecuado medio de trabajo, el INPSASEL ejecutó 1.381 evaluaciones de las deficiencias de funciones o estructura presentada por los trabajadores como consecuencia de haber sufrido un accidente de trabajo o haber padecido una enfermedad ocupacional, En forma particular, debe destacarse la atención 300 ex trabajadores enfermos profesionales del sector aluminio de las empresas básicas de Guayana, tales como CVG VENALUM, CVG BAUXILUM, CVG ALCASA y CVG CARBONORCA, actividad que permitió orientar las acciones del Ministerio del Trabajo en esta materia.

En cuanto a la **recreación y el turismo social**, la misma han sido incorporadas normativamente como parte del régimen de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con ello a través de paquetes turístico y excursiones a diferentes destinos del país, con tarifas menores a las ofrecidas en el mercado y con subsidios aprobados por el Ejecutivo Nacional al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET). Con ello, se han beneficiado un total de 73.930 personas hasta el mes de noviembre, permitiendo generar 2.631 empleos directos y 7.732 empleos indirectos. Asimismo, se ha atendido y dado alojamiento en las colonias vacacionales y hoteles propiedad del INCRET un total de 64.228 personas, las cuales generan ingresos a la Institución hasta el mes de noviembre por un monto de Bs. 946.799.637,00, permitiendo mejorar los servicios prestados y a 32.930 personas provenientes de las Misiones: "*Vuelvan Caras*", "*Sucre*" y "*Barrio Adentro*", así como a miembros del Club de Abuelos y comunidades de bajos ingresos. Todos ellos se convirtieron en sectores que disfrutan de los servicios de estas instalaciones sin ningún costo, contribuyendo así a la inclusión de ellos a la recreación, el descanso y el buen aprovechamiento del tiempo libre calidad.

Con miras a brindar atención a los niños (as) y adolescentes se desarrollaron eventos recreacionales con actividades realizadas dentro y fuera de las instalaciones del INCRET, que atendieron a un total de 272.120 personas, generando 932 empleos directos y 2.796 empleos indirectos.

De igual manera, se realizaron eventos culturales en diferentes espacios ubicados en la sede central del INCRET, atendiendo a 179.770 personas y generando 1.230 empleos directos y 3.690 empleos indirectos.

**CONSOLIDACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES.**

Con el propósito de fortalecer la soberanía nacional, promover y procurar un mundo multipolar bajo el principio de la igualdad, soberanía y autodeterminación de los pueblos, el Ministerio del Trabajo ha participado en la consolidación y diversificación de las relaciones internacionales, promoviendo las siguientes acciones en los escenarios sociolaborales que le corresponde:

**Región continental:**

En el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA) se realizó la XIV Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo, realizada en Ciudad de México los días 26 y 27 de septiembre de 2005. En este evento se logró insertar en la Declaración y en el Plan de Acción de la Conferencia, la necesidad de asegurar la participación protagónica de los pueblos en la integración latinoamericana y caribeña; la promoción del desarrollo endógeno y soberano de los Estados; la creación de trabajo digno y decente y el impulso de otras formas de producción y de propiedad colectiva o compartida entre empleadores y trabajadores de las empresas, subrayándose en estas iniciativas la defensa y protección de los derechos y garantías laborales de los trabajadores, la responsabilidad social de las empresas, de los Estados y el impulso de la Carta Social de las Américas.

**Hacia la integración latinoamericana y caribeña por las bases:**

En el marco de la construcción del Alternativa Bolivariana para las Américas (ALBA), se realizó en Caracas durante el mes de mayo pasado el **I Encuentro Latinoamericano y Caribeño de Trabajadoras y Trabajadores de la Energía**. Este evento contó con la participación de 360 delegados de sindicatos y otras organizaciones vinculadas al sector energético de 18 países, quienes aprobaron la Declaración Energética de Caracas, quedándose en el compromiso de coordinar, en diferentes escenarios a la cual asiste la clase trabajadora, el impulso de acciones que permita la integración de los pueblos y el fortalecimiento de las experiencias de integración en el campo energético, tales como las ya comenzadas de PETROANDINA, PETROCARIBE, PETROSUR y PETROAMERICA.

En este sentido, un eje central del Encuentro, recogido en la Declaración de Caracas, ha sido profundizar la lucha por la soberanía y la propiedad de nuestros pueblos sobre sus recursos energéticos, como elemento vital para la construcción de la Nación Latinoamericana y Caribeña; la unificación y protagonismo de las y los trabajadores energéticos latinoamericano-caribeños y la defensa del ambiente y el uso racional de los recursos energéticos no renovables.

En la línea de avanzar en un proceso de integración que tenga raíces en las bases de los pueblos, los días 27 al 29 de octubre de 2005, tuvo lugar el **I Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas por los Trabajadores y las Trabajadoras**, lográndose la participación de trabajadores y trabajadoras de Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Haití, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela, así como la participación de parlamentarios y funcionarios de alto nivel de los Gobiernos de las Repúblicas Argentina, Bolivia, Brasil, Uruguay y Venezuela. Este Encuentro culminó con la suscripción del Compromiso de Caracas y se realizó con los objetivos de promover la construcción del ALBA y el papel protagónico de los trabajadores como sujetos activos dentro de los procesos de cambios económicos y sociales en América Latina, la profundización e intercambio de conocimientos y adquisición de materias primas como complementación y superación de las asimetrías existentes en la producción y comercialización de lo producido; las dificultades legales y extralegales que tienen y las acciones que realizan los trabajadores y trabajadoras para superarlas, recuperar y fortalecer el empleo, la soberanía nacional, impulsar la solidaridad y los procesos de integración desde los pueblos.

**Relaciones Bilaterales:**

En el marco de la Cooperación Técnica Internacional con el Reino de España, se ejecutaron exitosamente los proyectos de asistencia técnica para la mejora y profundización de la inspección en la rama de la Prevención Salud y Seguridad Laborales. Esta asistencia de España logró clarificar elementos para el impulso de políticas entre el personal técnico del INPSASEL, como órgano adscrito al Ministerio del Trabajo y las respectivas unidades especializadas del MINTRA. Asimismo, se logró la asistencia técnica de los expertos del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España, para que nuestros supervisores del trabajo y de la seguridad social e industrial fortalecieran sus conocimientos en las labores de inspección de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras o gente del mar y, por último, se logró que España prestara colaboración y experticia para que se profundice el desarrollo e implementación de un servicio de empleo integral en el contexto de la implementación del Instituto Nacional de Empleo como paso decisivo a la modernización y transformación institucional de la Red de Agencias de Empleo del Ministerio del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela.

El 29 de agosto y el 1 de noviembre de 2005 se logró en Caracas, la firma de sendos Memorandums de Entendimientos entre el Ministerio del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela y el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social de la República Oriental del Uruguay, destacándose en estos memorandums la profundización de la cooperación, el intercambio, asistencia técnica, complementariedad en materias de seguridad social, empresas recuperadas por los trabajadores y las trabajadoras, cooperativas, desarrollo endógeno, transferencia de tecnología, así como la formación y capacitación de recursos humanos.

**Subregión Comunidad Andina:**

En el marco de la Presidencia Protémpore del Consejo Asesor de Ministros del Trabajo de la Comunidad Andina (CAN), que mantiene hasta julio de 2006 el MINTRA, se logró la firma de una Declaración Conjunta de los Ministros del Trabajo de la CAN, en el marco de la IV Conferencia Iberoamericana de Ministros y responsables de la Seguridad Social, en Segovia, España. La Declaración resaltó la importancia de la seguridad social en la Subregión y el compromiso de seguir impulsando la protección de los trabajadores, trabajadoras y sus familias en los avances de la integración social, la cual debe ir a la par con la integración económica y comercial.

Los días 22 y 23 de noviembre se realizó en Cochabamba, Bolivia, la II Conferencia Andina de Empleo, bajo la presidencia Protémpore del MINTRA. En este espacio se logró aprobar una Declaración Final, suscrita por los Cinco Ministros o sus representantes, destacándose el compromiso de elaborar políticas de empleos dignos, estables y políticas de formación profesional que permita la erradicación de la pobreza y las desigualdades económicas y sociales de la Subregión. Asimismo, se profundizó en la necesidad de coordinar políticas entre los Ministerios del Trabajo de la región y los Ministerios responsables de las políticas económicas para la implementación de programas que generen trabajo digno y decente, subrayándose la protección de los derechos y garantías laborales a los trabajadores, la participación y el diálogo social, amplio e inclusivo y el impulso de la Carta Social de las Américas.

**Subregión MERCOSUR:**

Por iniciativa de la Presidencia Protémpore de MERCOSUR, se asistió el 7 de diciembre a la reunión de Ministros de Trabajo del MERCOSUR y Estados Asociados, lográndose la inserción, en la resolución firmada por los ministros y ministras presentes, de elementos de avanzada en la política social de la República Bolivariana de Venezuela. Entre ellos, se destaca la necesidad

de abordar con mayor interés la responsabilidad social de las empresas, la participación y el diálogo social amplio e inclusivo, la realización en los próximos dos años de reuniones conjuntas entre CAN – MERCOSUR procurando homologar criterios sobre el empleo y la formación para el empleo, recuperación de empresas y el impulso de la Carta Social de las Américas. Con la asistencia a esta reunión se logró la el ingreso de Venezuela en el área sociolaboral del MERCOSUR.

#### **RELACIONES CON LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

Por segundo período consecutivo Venezuela logró ser elegida como integrante adjunto del Consejo de Administración de la OIT para el período junio 2005 – 2008. Esta vez logró la tercera mayor votación, siendo electo también como miembro adjunto en el Comité de Libertad Sindical y en la Subcomisión de Empresas Multinacionales. El eje fundamental de la participación de Venezuela en estos espacios de toma de decisiones de la OIT se centra en que esta Organización Internacional mejore sus métodos de trabajo, para ello se cuenta con el apoyo del Movimiento de Países No Alineados y el Grupo de América Latina y el Caribe lográndose pasos concretos para profundizar o reestablecer el equilibrio, la transparencia, independencia, imparcialidad y objetividad de los órganos de control de la OIT.

Otro logro de las actividades relacionadas con la Organización Internacional del Trabajo, es la ratificación del Convenio N° 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999. Este Convenio establece que todo Miembro deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. La Ley Aprobatoria de este Convenio fue publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.747, de fecha 23 de diciembre de 2004. De conformidad con lo establecido en el artículo 10, parágrafo 3 de este Convenio, el mismo entrará en vigor, para la República el 26 de octubre de 2006, 12 meses después de la fecha en que fue registrada su ratificación; es importante acotar que es el segundo Convenio ratificado por el Gobierno Bolivariano en el actual período presidencial, el otro fue el Convenio N° 169 sobre pueblos indígenas y tribales, en el 2002.

**Maria Cristina Iglesias**

**Ministra del Trabajo**

### **VISIÓN**

El Ministerio del Trabajo será la institución líder para el alcance del equilibrio político, económico y social del país enalteciendo el trabajo productivo, y amparando la dignidad humana de las trabajadoras y trabajadores venezolanos.

### **MISIÓN**

El Ministerio del Trabajo, tiene como función principal, promocionar el diálogo social con la finalidad de promover en el marco de una economía productiva y solidaria, el empleo, el trabajo digno y la protección a los derechos humanos y sindicales de las trabajadoras y trabajadores; el desarrollo de un sistema de seguridad público y solidario, y la prestación de un servicio de calidad y eficiencia, que permita la regulación de las relaciones laborales y sea accesible a todos los trabajadores y trabajadoras.

### **OBJETIVOS Y POLÍTICAS ESTRATÉGICAS**

El Ministerio del Trabajo desarrolla sus políticas institucionales considerando las líneas generales contenidas en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, las cuales convergen dentro de los cinco ejes de equilibrio, el social, el económico, el político, el territorial y el internacional; estos mismos han permitido a todos los órganos del Estado construir un camino sólido para transitar hacia la configuración de un nuevo modelo de Estado que responda a las necesidades de igualdad, equidad, protección económica, solidaridad y justicia social.

De allí que el Ministerio del Trabajo, considerando los objetivos estratégicos del Plan antes referido, y haciendo efectivos los derechos laborales y sociales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, ha definido los criterios indispensables para responder a las necesidades laborales de libertad de organización, protección contra la discriminación, promoción del trabajo digno y productivo, generación de poder ciudadano en espacios públicos de

decisión, consolidación de la paz laboral que favorezca la distribución justa y equitativa del ingreso y la riqueza, garantía de la seguridad social universal y equitativa e impulso de la multipolaridad de la sociedad internacional al promover la integración latinoamericana –caribeña y posicionar a Venezuela en la economía internacional.

Se trata entonces, de una ardua labor de planificación política que ha emprendido el Ministerio durante el año 2004, avocada hacia la definición de políticas institucionales y planes generales, que abordan de manera distinta los requerimientos de los venezolanos, al romper con los esquemas de funcionamiento del burocratismo pacificador, para abrir paso al poder popular, mediante el ejercicio efectivo de la democracia participativa y protagónica, y la promoción del desarrollo productivo diversificado y ambientalmente sustentable en las diversas regiones del territorio nacional; de allí el especial énfasis que ha hecho el Ministerio, en la promoción del empleo digno y productivo, que ha contribuido a elevar la calidad de vida de los más vulnerados, garantizando a la vez el derecho al trabajo dentro de los esquemas de seguridad social, salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo, ha definido políticas para mejorar de forma más eficiente y efectiva la labor de los servidores públicos que integran este órgano del Ejecutivo Nacional, en lo que respecta a su capacidad de respuesta, en especial, incrementando y fortaleciendo no sólo, la calidad de profesionales que laboran para la prestación de servicios, sino también, la infraestructura y plataforma tecnológica, tanto de la sede nacional administrativa como de las dependencias regionales, sobre la base de la automatización de los procesos administrativos y técnicos.

La reforma del ordenamiento jurídico del Estado de Derecho y de Justicia consagrado en la Constitución de la

República Bolivariana de Venezuela, se ha concretado en una política tendente al desarrollo de instrumentos legales y reglamentarios en materia laboral y de mercado de trabajo, así como en la difusión y promoción de los derechos de los trabajadores y empleadores, y obligaciones de los funcionarios. Por último, la adecuación y la suscripción de tratados internacionales que conjuguen, y coordinen el esfuerzo para promover el desarrollo común de nuestras naciones, y que aseguren el bienestar de los pueblos y la seguridad colectiva, también forman parte esencial de las políticas del Ministerio, al igual que la promoción y el resguardo de la soberanía nacional en las relaciones internacionales, a través de la integración latinoamericana y sus respectivos procesos de integración sub-regional como eje fundamental del fortalecimiento de nuestro país.

Dentro de este marco delineado, se exponen a continuación los objetivos y políticas estratégicas que enmarcaron la acción del Ministerio del Trabajo durante el año 2005:

**1. Construir el nuevo esquema institucional de funcionamiento de la Administración Pública.** Para hacer realidad este objetivo estratégico se desarrollaron las siguientes políticas:

1.1. Apoyar la gestión del Ministerio a fin de realizar una adecuada ejecución financiera de los recursos presupuestarios asignados y de los bienes y servicios.

1.2. Brindar información oportuna y veraz a todos los niveles de la organización que permita la toma de decisiones de impacto y una rendición de cuenta permanente en la comunidad.

1.3. Procurar recurso humano calificado capaz de asumir los compromisos y retos del Ministerio para satisfacer las demandas económicas, sociales y políticas de la comunidad.

1.4. Apoyar al Ministerio en la formulación racional de políticas, planes, programas y proyectos que contribuyan a lograr los impactos deseados por la comunidad.

1.5. Posicionar la gestión del Ministerio a nivel nacional e internacional.

1.6. Fortalecer la soberanía nacional y promover un mundo multipolar. Esta política se expresa de forma más específica en las siguientes sub-políticas:

1.6.1 Profundizar la integración económica - social e impulsar el sistema político latinoamericano (construcción del ALBA, promoción del FHI, CSI y lucha contra el ALCA).

1.6.2. Fortalecer los organismos supranacionales, y las iniciativas multilaterales.

**2. Garantizar el disfrute del derecho a la seguridad social en forma universal, integral, unitaria, solidaria y equitativa, fortaleciendo la participación social y generando poder ciudadano en los procesos operativos, administrativos y de gestión.** Para la consecución de este objetivo estratégico se diseñaron las siguientes políticas:

2.1. Incrementar la cobertura y calidad de las prestaciones de salud, recreación y salud en el trabajo.

2.2. Incorporación de nuevos beneficiarios de las prestaciones dinerarias por pensiones.

2.3. Cancelar la deuda social con los pensionados del IVSS (deuda histórica, homologación de las pensiones del IVSS).

2.4. Consolidar espacios de consulta y participación con organizaciones de pensionados y jubilados, a fin de incorporarlos a la contraloría de la seguridad social (Red Popular de Seguridad Social)

**3. Contribuir a consolidar la estabilidad política y social garantizando el disfrute de los derechos laborales de forma universal,**



**gratuita y equitativa y promoviendo una justicia laboral que favorezca la equitativa distribución del ingreso y la riqueza.** Para hacer efectivo este objetivo estratégico se implementaron las siguientes políticas:

3.1. Recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras.

3.2. Propiciar la participación ampliada, protagónica, efectiva y democrática de los trabajadores y trabajadoras en las organizaciones donde se agrupan para la defensa de sus derechos.

3.3. Fortalecer el sistema de defensa de los trabajadores por vía administrativa y judicial.

3.4. Promover el empoderamiento y control por parte de los trabajadores, de las condiciones de trabajo.

3.5. Desarrollar el nuevo marco jurídico institucional, que permita la construcción de un nuevo esquema institucional de funcionamiento de la Administración Pública que responda a las necesidades de la ciudadanía.

3.6. Fomentar el turismo y la recreación en la comunidad trabajadora y sus familiares, personas de la tercera edad y personas de escasos recursos económicos como un derecho social.

**4. Impulso y desarrollo del aparato productivo, que garantice la generación de empleo y la distribución justa y equitativa del ingreso.** Las políticas que se elaboraron para hacer efectivo este objetivo fueron:

4.1. Fomentar y mantener el diálogo social para la diversificación de la economía generadora de empleos estables y la inclusión productiva.

4.2. Recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores fortaleciendo los mecanismos institucionales del mercado de trabajo.

**5. Construir el nuevo esquema de funcionamiento institucional del Ministerio**

**del Trabajo.** La política elaborada para este objetivo radica en darle continuidad al fortalecimiento de la infraestructura física, la plataforma tecnológica y la automatización y simplificación de los procesos administrativos.

#### **PLANES GENERALES Y METAS**

**1. Favorecer el desarrollo de la negociación colectiva.** Para la consecución de este plan se plantearon las siguientes metas:

- a. Asistir a los trabajadores en las discusiones de las convenciones colectivas que así lo requieran.
- b. Realizar reuniones de normativa laboral.

**2. Facilitar e impulsar los procesos de inscripción y registro de las organizaciones sindicales.** Para la implementación de este plan el Ministerio se trazo la siguiente meta: "Registrar y legalizar organizaciones sindicales en las Inspectorías del Trabajo nacionales y regionales".

**3. Intervenir en los procedimientos de conciliación y arbitraje y otras solicitudes de los trabajadores y empleadores buscando, de manera justa y oportuna, una conciliación entre las partes.** Las metas trazadas para la concreción de este plan fueron:

- a. Tramitar los pliegos de peticiones conciliatorias y conflictivos presentados.
- b. Tramitar las solicitudes de reenganche y pagos de salarios caídos interpuestas por los trabajadores y las calificaciones de falta realizadas por los empleadores.

**4. Intervenir en la constitución y registro de los Comités de Higiene y Seguridad en los centros de trabajo e inspeccionar los mismos, para verificar el cumplimiento de la normativa en materia laboral, de las condiciones de trabajo, de empleo y de seguridad social.** Para la consecución de este plan se plantearon las siguientes metas:

- a. Realizar el registro de los Comités de Higiene y Seguridad.
- b. Practicar constantemente actos supervisorios en los centros de trabajo, investigación de accidentes de trabajo, inspecciones especiales.

**5. Brindar información técnica y legal a empleadores y trabajadores sobre la forma más efectiva de mejorar las condiciones de trabajo.** La meta trazada para la concreción de este plan fue "Brindar asesoría técnica y legal a trabajadores y empleadores".

**6. Defensa gratuita de los trabajadores de escasos recursos, por vía judicial y administrativa.** Para la consecución de este plan se plantearon las siguientes metas:

- a. Incrementar el número de usuarios atendidos en la Sala de Fuero y en la Sala de Reclamo.
- b. Tramitar la totalidad de: amparos constitucionales interpuestos por los trabajadores; recursos de nulidad, juicios de estabilidad, juicios por cobro de prestaciones y ejecuciones forzosas.
- c. Recaudar el monto en dinero correspondiente a las prestaciones sociales.
- d. Asesorar a los trabajadores en los asuntos laborales que requieran.

**7. Fortalecer las capacidades de planificación, seguimiento y control de la gestión de la Procuraduría de Trabajadores,** para lo cual fue necesario formular como metas las que a continuación se mencionan:

- a. Verificar que los objetivos y metas alcanzadas por las unidades, se ajusten a la misión y visión del organismo, así como las normativas legales.
- b. Evaluar la gestión cualitativa de los procuradores y trabajadores de manera coordinada con la

Dirección General y la Dirección de Coordinación, a fin de diseñar los cursos que se requieran para el mejoramiento en el área profesional.

- c. Recopilar la información de la gestión de las Procuradurías a nivel nacional a los fines de proporcionar apoyo a la gestión de las mismas a través de los datos obtenidos.
- d. Difundir talleres y seminarios sobre las reformas laborales.

**8. Desarrollar espacios de consenso y concertación social para formular y difundir la necesaria diversificación del aparato productivo, que garantice la generación de empleo productivo y la distribución justa y equitativa del ingreso.** La meta en este sentido fue la realización de reuniones con los sectores económicos siguientes:

- a. Reuniones con el sector automotriz - autopartes.
- b. Reuniones con el sector químico-farmacéutico.
- c. Reuniones con el sector confección.
- d. Reuniones con el sector textil.
- e. Reuniones con el sector economía social y solidaria.
- f. Reuniones con sindicatos para discutir el convenio marco.
- g. Reuniones con el sector turismo.
- h. Reuniones con el sector transporte público de pasajeros.

**9. Fortalecimiento de las capacidades de planificación y control estratégico de la Dirección General de Empleo.** Para la consecución de este plan se plantearon las siguientes metas:

- a. Formular políticas estratégicas.
- b. Establecer convenios de asistencia técnica y financiera.

- c. Capacitar de forma integral al personal de la Dirección General de Empleo.
- d. Diseñar un modelo de control estratégico de gestión.
- e. Diseñar unidades de apoyo administrativo.
- f. Crear la Oficina de Asuntos Educativos y Comunicacionales.
- g. Formular políticas que requieran cooperación y colaboración Interinstitucional.

**10. Diseñar, analizar e investigar el mercado laboral.** Este plan obedece a las siguientes metas:

- a. Crear una unidad de carácter técnico para el análisis de la evolución, tendencias y comportamientos del mercado de trabajo.
- b. Crear una unidad de observatorio a nivel local como experiencia piloto en los estados Mérida, Monagas, Carabobo y Lara.
- c. Formar y capacitar el recurso humano.
- d. Crear una plantilla de recurso humano para la unidad del observatorio.
- e. Crear un centro de documentación y publicación para la unidad del observatorio.
- f. Realizar un estudio acerca de la articulación operativa entre IVSS y DGE (Paro forzoso).
- g. Realizar mapa de empleo.
- h. Realizar un estudio acerca de la situación actual de las entidades capacitadoras.
- i. Emitir boletines (mensuales, trimestrales, semestrales, anuales).

- j. Realizar estudios e investigaciones sobre el mercado de trabajo: "Modelo de desarrollo económico-social y la industria en Venezuela"; "La historia del empleo en Venezuela y su vinculación con las políticas públicas", "La adhesión al MERCOSUR. Implicaciones legales y económicas sobre el mercado laboral venezolano", "Impacto económico de las migraciones de la CAN al mercado laboral venezolano y análisis del método de fijación del salario mínimo en los países de la CAN".

- k. Promocionar el proyecto de desarrollo sobre la unidad del observatorio en Venezuela, como modelo de funcionamiento para la implantación del observatorio laboral andino.
- l. Articulación y coordinación intra e interinstitucional.
- m. Crear la Sala de procesos situacionales.

**11. Garantizar servicios integrales de intermediación laboral, capacitación, orientación e información a los sectores productivos (Fuerza de trabajo, empresarios, economías sociales y emprendedoras). Las metas en este sentido fueron:**

- a. Afiliar a la Red de Agencias de Empleo a la fuerza laboral.
- b. Insertar en el mercado de trabajo a la fuerza laboral.
- c. Orientar a la fuerza laboral.
- d. Informar a la fuerza laboral sobre microempresas y cooperativas, y referirla a los diferentes servicios sociales.
- e. Llevar un registro de afiliación empresarial.

**12. Ampliación y fortalecimiento de los servicios de migraciones laborales.** Para la

consecución de este plan se plantearon las siguientes metas:

- a. Fortalecer los servicios de migraciones laborales en el marco de la ley del sistema de seguridad social y los compromisos asumidos en el proceso de integración andina.
- b. Realizar un estudio y seguimiento de la dinámica de los flujos migratorios laborales internacionales.

**13. Construir un nuevo esquema institucional de funcionamiento de la administración pública.** Las metas correspondientes a este plan fueron:

- a. Desconcentrar las solicitudes de permisos laborales de migraciones laborales.
- b. Estudiar y hacer seguimiento a la dinámica de los flujos migratorios laborales internos.

**14. Fortalecer y crear fuentes de empleo, apoyando las pequeñas y mediana industrias, asociaciones cooperativas, empresas familiares, microempresas o cualquier otra forma de asociación comunitaria, tendientes al fortalecimiento o creación de fuentes de trabajo.** Para la consecución de este plan se plantearon las siguientes metas:

- a. Programa de financiamiento vía aporte y/o crédito de Pymí, cooperativas, empresas familiares o cualquier tipo de asociación comunitaria, según la Resolución 2.888.
- b. Proyectos de cooperativa de regularización de la tenencia de la tierra.
- c. Proyecto que pueden ser financiados por el Banco de la Mujer.

**15. Fortalecer la capacidad de gestión y de respuesta a la comunidad en la Red de**

**Agencias de Empleo con el desarrollo de los componentes de infraestructura, comunicaciones, tecnología y sistemas de información y capacitación.** Para la consecución de este plan se plantearon las siguientes metas:

- a. Continuar con el funcionamiento de la unidad ejecutora del Proyecto (Unidad comprometida con la ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas y por ejecutar para el alcance del fin u objetivo general Proyecto (Ven 02/012)
- b. Capacitar a través del INCE: elevar la capacidad técnica de los trabajadores de la Dirección General de Empleo y de otras dependencias del Ministerio del Trabajo, de cara a la nueva institucionalidad, a través del fortalecimiento de sus habilidades y destrezas mediante el desarrollo de actividades instruccionales.
- c. Capacitar a través de la Escuela de Gerencia Social: elevar la capacidad técnica de los trabajadores de la Dirección de Estudio y Análisis de Empleo y Mercado de Trabajo (futuro Observatorio de Mercado de Trabajo) y otras dependencias sustantivas de la DGE del Ministerio del Trabajo. Específicamente, fortalecer las áreas de investigación y mercado de trabajo, todo ello de cara a la conformación del "Observatorio de Mercado de Trabajo".
- d. Capacitar a través del CIED- PDVSA: Elevar la capacidad gerencial de los funcionarios de la Dirección (DGE) del Ministerio del Trabajo, específicamente de los que ocupan cargos de responsabilidad media y alta, mediante la realización de talleres propios del área gerencial.

- e. Capacitar al personal en el uso de la base de datos para contrato de empresas "Financial Assistant": Garantizar el debido uso de las bases de datos en el marco de la nueva plataforma tecnológica, mediante el desarrollo de talleres especializados dirigidos al personal de la Dirección General de Informática.
- f. Realizar las obras civiles de infraestructura y remodelaciones pertinentes para la adecuación de la planta física del Edificio Luzgarden, sede de la DGE, a fin de soportar la nueva plataforma tecnológica.

**16. Apoyar al despacho del (la) Ministro (a) en la elaboración, evaluación y seguimiento de las políticas y líneas estratégicas en materia de previsión social.** Las metas en relación a este plan fueron:

Diseñar y ejecutar programas de estudio permanente, de carácter tecno-político, de las variables del entorno del sistema de seguridad social.

Fortalecer la Dirección General de Seguridad Social a objeto de apoyar al despacho del (la) Ministro (a) en la elaboración, coordinación, evaluación y seguimiento de las políticas y líneas estratégicas en materia de previsión social.

**17. Masificar la información y conocimiento del nuevo sistema de seguridad social a los fines de que la población conozca sus alcances y bondades, y se incorpore de manera protagónica a su implantación.** La meta que direccionó este plan fue el diseño y coordinación de un plan de divulgación del nuevo sistema de seguridad social.

**18. Identificación y caracterización de los regímenes de jubilaciones y pensiones preexistentes en la búsqueda de la unicidad de los mismos.** Para la consecución de este plan se planteó la siguiente meta "Elaborar un plan de transición de los regímenes de jubilaciones y pensiones preexistentes".

**19. Brindar información especializada en materia de revisión social tanto a lo interno como a lo externo.** La meta que direccionó este plan se expresa en "Crear y poner en funcionamiento el centro de documentación".

**20. Garantizar la capacitación laboral a trabajadores con alguna discapacidad producto de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales o cualquier origen.** Este plan obedece a la siguiente meta: "Formular y ejecutar programas de capacitación laboral".

**21. Mantener un monitoreo permanente de las variables fiscales y socioeconómicas para la fijación del salario mínimo.** Este plan obedece a la siguiente meta: "Realizar un estudio del comportamiento del salario mínimo en Venezuela en los últimos años".

**22. Promover la elaboración del Proyecto de Ley de Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social.** Las metas a la que responde este plan consisten en la participación activa en Mesas Técnicas para el análisis del contenido del proyecto Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social.

**23. Optimizar el servicio que se presta al discapacitado a través del CERPIC,** para lo cual se trazó como meta "Organizar el funcionamiento y la gestión Institucional del CERPIC", para el año 2005, y de acuerdo a la labor que presta el centro se le cambio la denominación por Centro de Formación Profesional para Personas con Discapacidad (CEPRODSC), ya que las personas que acuden al mismo lo hacen para formarse en alguna actividad que le permita reinserirse en algún campo laboral, más no se le da rehabilitación.

**24. Realizar auditorías, inspecciones, fiscalizaciones, exámenes, estudios, análisis e investigaciones de todo tipo y de cualquier naturaleza en el organismo, para verificar la legalidad, exactitud, sinceridad y corrección de sus operaciones, así como para evaluar el cumplimiento y los**

resultados de los planes y las acciones administrativas, la eficacia, eficiencia, economía, calidad e impacto de su gestión. Para la concreción de este plan las metas fueron:

- a. Realizar auditorías financieras, controles perceptivos y auditorías de gestión y cumplimiento.
- b. Preparar informes de auditorías financieras y controles perceptivos.
- c. Realizar cursos de actualización.

**25. Participación y asistencia en actos protocolares, eventos nacionales e internacionales, talleres cursos y demás actividades del Ministerio para promover su imagen institucional a objeto de mantener credibilidad en sus acciones,** para lo cual fue necesario formular como meta la que a continuación se menciona: "Participar y asistir a los actos protocolares, eventos internacionales, talleres, cursos, jornadas, fechas festivas y eventos deportivos".

**26. Elaborar los micros, cuñas, noticias, periódicos, boletines y trípticos, así como fortalecer la Dirección de Información y Relaciones Públicas,** mediante:

- a. Creación de una sala de audiovisuales en coordinación con la Oficina de Planificación y Presupuesto.
- b. Acondicionar una sala de prensa.
- c. Elaborar, diseñar, diagramar, reproducir y distribuir diferentes órganos divulgativos.
- d. Elaborar el material fotográfico, así como la cobertura de eventos y el reacondicionamiento del laboratorio fotográfico.
- e. **27. Participación en reuniones en Venezuela, Latinoamérica, el Caribe en general y a nivel internacional.** Para la consecución de este plan se plantearon las siguientes metas:

f. Asistir a las reuniones técnicas especializadas, de negociación, de alto nivel con Ministros del Trabajo, de cooperación con el Gobierno Español, así como a las reuniones referentes a normativas y políticas de Libre Comercio, como para el Libre Comercio de Servicios en el ámbito del Grupo de los Tres (G3), y en el Área de Libre Comercio de las Américas.

g. Participar en reuniones referentes a Convenios Internacionales del Trabajo por el Estado venezolano para intercambiar opiniones sobre temas de interés para el mismo.

**28. Participación en el seguimiento y desarrollo de las políticas y normativas que se establezcan a nivel comunitario en los ejes temáticos socio laborales de la Comunidad Andina, mediante la asistencia a reuniones referentes al tema,** para lo cual se plantearon como metas las siguientes:

- a. Asistir a las reuniones de Viceministros y expertos del trabajo y del Consejo Asesor de Ministros del Trabajo.
- b. Participar en reuniones referentes a normativas comunes a nivel fronterizo (Colombo-Venezolano).
- c. Asistir a reuniones técnicas especializadas, normas comunitarias sociolaborales.
- d. Asistir a talleres especializados, sobre normas comunitarias sociolaborales.

**29. Proveer a las unidades ejecutoras los recursos financieros para que realicen la gestión que les ha sido asignada.** Para ello fue necesario formular como metas las que a continuación se mencionan:

a. Conformar y autorizar la emisión de órdenes de pago cancelar nominadse sueldos y salarios, entre otros pagos, a los trabajadores, servicios de energía eléctrica, agua, comunicaciones, arrendamientos, adquisiciones de bienes, remodelaciones,

acreencias, seguros de HCM, seguros de vehículos, trasferencias de IVSS, INCRET, INPSASEL y fondo de anticipos de los cuentadantes.

- a. Autorizar y aprobar los contratos con las empresas proveedoras de los servicios básicos, arrendamientos.
- b. Autorizar y aprobar las órdenes de compras para legalizar los compromisos con los proveedores de bienes.
- c. Autorizar y aprobar las órdenes de servicios para legalizar los compromisos con los proveedores de bienes.
- d. Conformar y autorizar la emisión de cheques para atender los pagos que se efectúan por este medio.
- e. Custodiar los documentos que constituyen la pieza justificativa del gasto para rendir cuentas a la Contraloría Interna, la Contraloría General de la República y al Ministerio de Finanzas.
- f. Atender el mantenimiento de la infraestructura física de todas las oficinas a nivel nacional.

**30. Continuar el fortalecimiento de la plataforma tecnológica y la automatización de los procesos administrativos.** Para la consecución de este plan fue necesario implementar lo siguiente:

- a. Plan de transcripción de registros de sindicatos, de convenciones colectivas, de accidentes laborales y de empresas y establecimientos.
- b. Plan de consolidación de información de trámites realizados ante Inspectorías.
- c. Plan de procesamiento de información de trámites realizados ante Inspectorías.
- d. Plan de generación de reportes.

- e. Plan de atención de solicitudes de tabulados y gráficos estadísticos.
- f. Plan de consolidación de información de entes adscritos al Ministerio del Trabajo.
- g. Proyecto: Diseño e Implantación de un Sistema de Información Estadístico (Componente Metodológico).
- h. Proyecto: Diseño e Implantación de un Sistema de Control de Procesos Operativos Estadísticos.

**31. Consolidar el Ministerio del Trabajo como fuente confiable, oportuna y segura de información en los indicadores laborales de empleo, seguridad social e industrial.** Para la consecución de este plan se hace necesario seguir implementando lo siguiente:

- a. Plan de atención al usuario y soporte técnico.
- b. Plan de transcripción de registros de accidentes laborales.
- c. Plan de análisis y desarrollo de sistemas.
- d. Plan de registro de empresas y establecimientos.
- e. Plan de desarrollo WEB y comunicación digital.
- f. Plan de administración y mantenimiento de la plataforma tecnológica.
- g. Plan de actualización de la plataforma tecnológica.
- h. Plan de adiestramiento en TIC's.
- i. Plan de telecomunicaciones.
- j. Proyecto: Fortalecimiento de la Plataforma de Seguridad Informática del Ministerio del Trabajo.

- k. Proyecto: Consolidación de la Red de Comunicaciones del Ministerio del Trabajo.
- l. Proyecto: Nuevo Modelo de Justicia Administrativa Laboral (Componente Tecnológico).
- m. Proyecto: Diseño e Implantación de un Sistema de Información Estadístico (Componente Tecnológico).
- n. Proyecto: Registro unificado de empresas y establecimientos (Componente Tecnológico).
- o. Proyecto: Implantación del sistema de gestión financiera de los RRHH (Componente Plataforma Tecnológica).
- p. Proyecto: Ampliación de la Red de Voz y Datos CSB.

**32. Atender a los recursos interpuestos contra los actos administrativos, emanados de las diferentes Inspectorías del Trabajo.** Las metas trazadas para la concreción de este plan fueron las siguientes:

- a. Elaborar los proyectos de resoluciones ministeriales y demás actos relativos a los recursos administrativos que han de ser presentados a la consideración de la ciudadana Ministra.
- b. Elaborar resoluciones ministeriales, relacionadas con los expedientes relativos a los procedimientos de despidos masivos.
- c. Discusión de convenios ante la O.I.T.

**33. Asesorar a las unidades administrativas del Ministerio en materia jurídica,** para lo cual fue necesario formular como metas las que a continuación se mencionan:

- a. Emitir dictamen sobre las consultas que se formulan ante la unidad de Consultoría Jurídica.

- b. Emitir opiniones sobre los expedientes disciplinarios instruidos a los funcionarios del Ministerio.
- c. Emitir opinión jurídica referente a la suscripción de los contratos administrativos y acreencias no prescritas.
- d. Emitir opinión jurídica a las solicitudes de autorización para contratar personal extranjero.
- e. Defender amparos constitucionales interpuestos contra las resoluciones emanadas de este Ministerio.
- f. Formular propuestas de reformas a Leyes.
- g. Crear el marco jurídico de la misión "Vuelvan Caras".
- h. Preparar informes para la O.I.T.
- i. Elaboración de Convenios Interinstitucionales.
- j. Elaborar proyectos de resoluciones, decretos y leyes.
- k. Elaborar escala y tabulador de sueldos de la Dirección de Servicios de Inteligencia y Prevención (DISIP).
- l. Ejecución de fianza de Plus Office y New Traffic.

**34. Contribuir a la consecución de los objetivos institucionales del Ministerio y de sus entes adscritos, mediante el apoyo en materia de planificación, ejecución, control y evaluación del cumplimiento de planes, programas, proyectos, presupuestos, organización, normas, sistemas y procedimientos.** Para alcanzar esta política en la práctica las metas fueron las siguientes:

- a. Asesorar y coordinar en materia de planificación estratégica.
- b. Orientar, coordinar y consolidar la elaboración del Plan Operativo Institucional.



- c. Diseñar y automatizar la metodología para la formulación, seguimiento, evaluación y control de la gestión.
- d. Asesorar y coordinar en la formulación de proyectos y realizar seguimiento y control de éstos (LEE).
- e. Asesorar y coordinar en materia de formulación de proyectos financiados con recursos provenientes de entes internacionales, por vía de asistencia técnica-financiera (Bilateral y Multilateral).
- f. Asesorar y coordinar la formulación, evaluación y control presupuestario del Ministerio y sus entes adscritos.
- g. Coordinar y supervisar la elaboración de la programación física - financiera, de compromiso y desembolso.
- h. Controlar y evaluar la ejecución física - financiera.
- i. Coordinar la elaboración de la Memoria y Cuenta.
- j. Evaluar y proponer cambios a la organización, estructura y funcionamiento del Ministerio, para adecuarlo a la normativa legal en esta materia.
- k. Proponer normas y procedimientos que faciliten la prestación de servicios en forma eficaz, eficiente, oportuna, simple y transparente.

**35. Desarrollar programas y políticas de administración de personal, que garanticen la correcta aplicación de las normas y procedimientos, establecidos en la Ley del Estatuto de la Función Pública, Ley Orgánica del Trabajo y Reglamentos.** Para dar cumplimiento a esta política se hizo necesario gestionar esfuerzos en las materias siguientes:

- 1. Contratados.

- 2. Prestaciones sociales a empleados.
- 3. Gasto de movilización.
- 4. Gasto de permanencia y prima de eficiencia.
- 5. Prima por residencia.
- 6. Gasto de representación.
- 7. Bono vacacional.
- 8. Sueldo básico a empleados 2004.
- 9. Bonificación de fin de año a empleados.
- 10. Bono complementario del sueldo.
- 11. Prima de profesionalización y bono de inspección.
- 12. Compensación a empleados.
- 13. Capacitación y adiestramiento.

#### **POLÍTICAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2006**

##### **Política**

Garantizar la defensa del derecho a un trabajo digno y decente mediante el fortalecimiento de los servicios de promoción, intermediación, fiscalización, formación y defensa de los derechos y de las obligaciones de los (as) trabajadores (as).

**Objetivo:** Contribuir a disminuir la tasa de desempleo en un dígito y mejorar el comportamiento del mercado laboral.

##### **Acciones**

Continuidad en la implantación del Modelo de Agencias de Empleo de promoción al desarrollo socio laboral y socio productivo (implantación, seguimiento y evaluación).

Formación y capacitación de jóvenes, mujeres, jefas del hogar y personas con alguna discapacidad mediante la Red de Organizaciones de Capacitación del Sector Público y Privado.

**Objetivo:** Incrementar la cobertura y la calidad de atención a la población con derechos laborales.

**Acciones**

Asesorar y representar judicial, extrajudicial y en sede administrativa a los trabajadores, en forma gratuita.

Desarrollo del "Nuevo Modelo de Justicia Administrativa del Trabajo".

**Política**

Garantizar una seguridad social para todos y todas, ampliando la calidad y cobertura de las prestaciones.

**Objetivo:** Incrementar la cobertura y calidad de las prestaciones de asistencia médica, recreación y seguridad en el trabajo y la incorporación oportuna de nuevos beneficiarios a las prestaciones por pensiones y otras asignaciones económicas.

**Acciones:**

Construcción de veinte (20) unidades para el servicio de hemodiálisis a ser instaladas en los centros hospitalarios pertenecientes al IVSS.

Construcción de un sistema integrado de extracción, potabilización y almacenamiento de agua potable para consumo humano en ocho centros hospitalarios del IVSS.

Dotación de catorce (14) plantas generadoras de oxígeno para uso médico.

Honrar deudas y el derecho al disfrute de pensión de vejez y otras asignaciones económicas, solicitadas por los beneficiarios que han cumplido con los requisitos correspondientes.

Incremento de la capacidad institucional del INPSASEL.

Reactivación de la red logística (Reactivación de las proveedurías de oriente y occidente) - **Recuperación del Patrimonio del INCRET.**

**Política**

Recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores (as), fortaleciendo los mecanismos institucionales que influyen en el mercado de trabajo y los procesos de sindicalización y convenciones colectivas.

**Objetivo:** Incrementar el poder adquisitivo de los trabajadores unificando las categorías de salarios existentes en el campo y la ciudad y extendiendo la cobertura de la negociación colectiva.

**Acciones:**

Plan de homologación de normativas laborales.

Plan de promoción, agilización de trámites, homologación de convenciones colectivas de trabajo.

Realizar el seguimiento y análisis permanente del comportamiento de la inflación, la cesta básica y el salario.

**Política**

Fomentar y dirigir el diálogo social para la generación de un modelo económico y social, diversificado, productivo, incluyente y de justicia social, cuyas relaciones de producción se fundamenten en la solidaridad.

**Objetivo:** Diversificar el aparato productivo y avanzar hacia un nuevo modelo incluyente, solidario, productivo y de justicia social por medio del incentivo racionalizado de todos los sectores económicos y sociales, que genere incremento en el empleo.

**Acciones:**

**Mesas de diálogo social.**

Resolución 2888: fomento al financiamiento mediante aportes y créditos a la pequeña y mediana industria, cooperativas, asociaciones, empresas familiares, microempresas y otras formas de asociación comunitarias.

**Política**

Promover la responsabilidad social de los empleadores garantizando la protección de las fuentes de empleo y que éstas sean seguras y de calidad.

**Objetivo:** Comprometer al empresariado a dar cumplimiento a la normativas laborales, seguridad social y previsión y seguridad laborales.

**Acciones:**

Plan de respuestas inmediatas y efectivas a las consultas, reclamos y solicitudes interpuestas por los trabajadores, con el fin de denunciar ilícitos laborales y ejercer sus derechos individuales previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Plan para realizar inspecciones a través de las unidades de supervisión adscritas a las

Inspectorías del Trabajo, que involucren a las comunidades y a las diversas organizaciones populares.

**Política**

Estimular y promover la democratización de las organizaciones de trabajadores, para la defensa de sus derechos.

**Objetivo:** Aumentar el número de organizaciones sindicales constituidas y registradas funcionando bajo esquemas democráticos en la toma de decisiones

**Acciones:**

Plan de registro de organizaciones sindicales, federaciones, confederaciones y colegios profesionales.

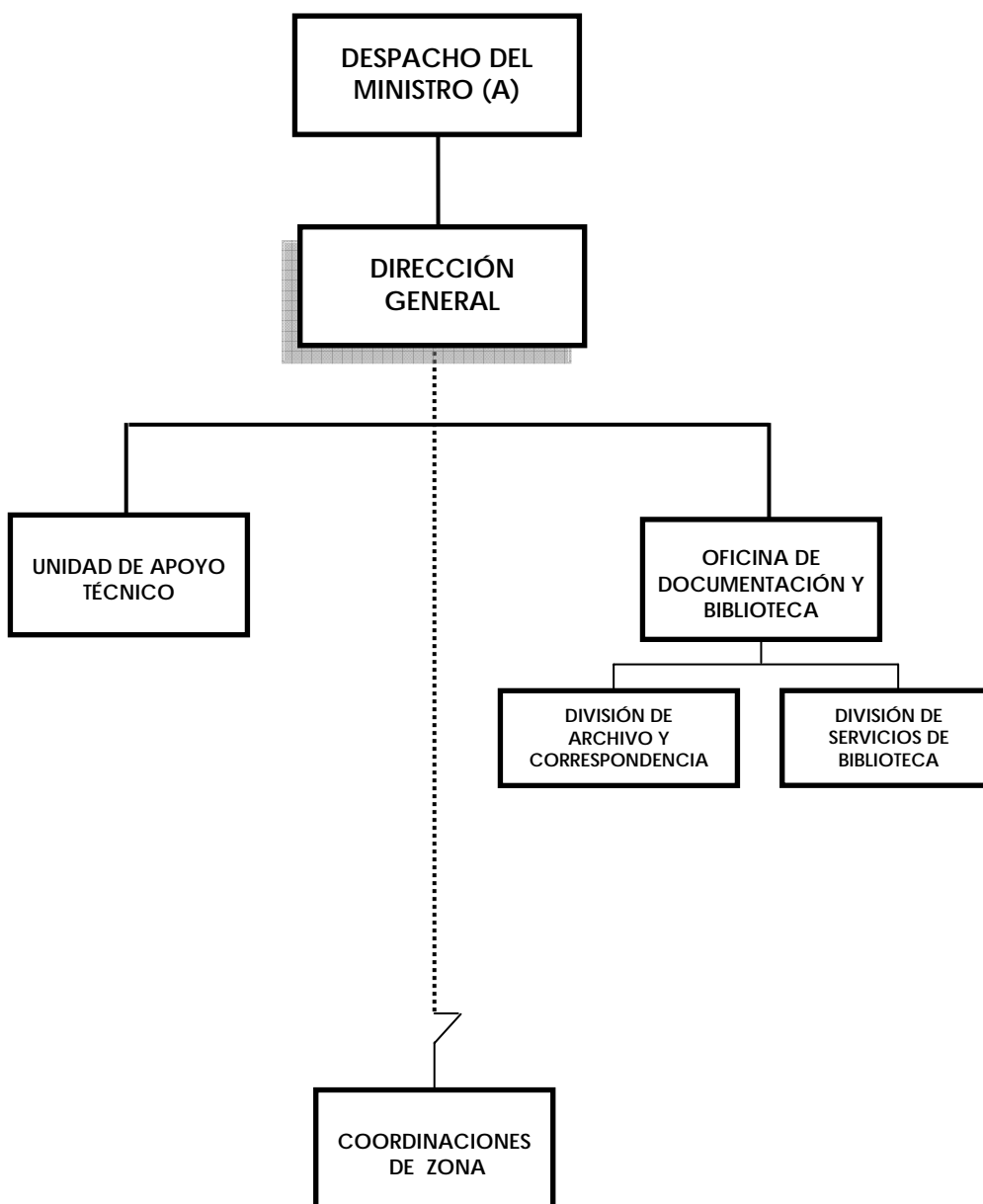
Plan de registro y conformación de los Comités de Higiene y Seguridad Industrial.





## ***DIRECCIÓN GENERAL***

DIRECCIÓN GENERAL  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



**FUNCIONES**

Conforme lo señala el artículo 11 del Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo, la Dirección General del Ministerio del Trabajo deberá estar integrada por la Unidad de Apoyo Técnico, la Oficina de Documentación y Biblioteca, Servicio de Atención Telefónica Laboral Línea Master 0800-TRABAJO, las Coordinaciones de Zonas y demás dependencias que establezca el Reglamento Interno, correspondiéndole las siguientes funciones:

- Supervisar las actividades de las Direcciones, Oficinas y demás dependencias del Ministerio, de acuerdo con las instrucciones que imparta el (la) Ministro (a).
- Decidir, en ausencia del (la) Ministro (a), los asuntos elevados por los responsables de las dependencias del Ministerio, de lo cual dará cuenta al Ministro (a).
- Coordinar las materias que el (la) Ministro (a) disponga llevar a la cuenta del Presidente, al Consejo de Ministros, a los Gabinetes Sectoriales y a las Comisiones y Comités Presidenciales.
- Coordinar, cuando así lo disponga el (la) Ministro (a), las Relaciones Institucionales del Ministerio.
- Decidir los demás asuntos que por delegación le confiera el (la) Ministro (a).

**Corresponde a la Unidad de Apoyo Técnico:**

- Llevar adelante la tramitación para registrar las Empresas de Trabajo Temporal.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de la legislación vigente por las Empresas de Trabajo Temporal registradas.

- Brindar servicio de asesoría y orientación al público en el área jurídico laboral.
- Procesar denuncias telefónicas Master 0800-trabajo
- Recolectar información, analizar expedientes laborales y hacerle seguimiento a los casos planteados por ante el Despacho del Viceministro del Trabajo.

Por su parte, la Oficina de Documentación a través de la Biblioteca Central con sus servicios de Archivo General y Correspondencia, cumple con las funciones siguientes:

- Prestar un servicio integral de información y actualización documental en materia laboral, de empleo y seguridad social a instituciones públicas y privadas, universidades y demás institutos educativos, organizaciones sindicales y gremiales, entre otros.
- Recibir, verificar, registrar, organizar y conservar todos los documentos emanados de la gestión administrativa de cada una de las unidades del Ministerio.
- Recibir, distribuir, registrar y despachar toda la correspondencia que ingresa al Ministerio.
- Enviar la correspondencia emanada de las diferentes Direcciones a las distintas Unidades Administrativas del Ministerio a nivel nacional.
- Facilitar sus espacios públicos para desarrollar talleres, charlas, reuniones y mesas de diálogo, así como encuentros entre Directores del Ministerio con dirigentes de organizaciones de trabajadores.

El servicio de Atención Telefónica Laboral Línea Master 0800-TRABAJO, es un servicio público que presta información precisa a la colectividad en materia laboral y seguridad

social, el cual cumple las siguientes funciones:

- Ofrecer un sistema de información y canalización de denuncias en materia laboral y seguridad social.
- Orientar a los usuarios sobre requisitos, trámites y servicios que presta el Ministerio a nivel nacional.
- Transferir las llamadas recibidas a través de la línea master y 0800-TRABAJO, a las distintas direcciones y dependencias del Ministerio.

Corresponde a las Coordinaciones de Zonas:

- Mantener comunicación permanente con el (la) Ministro (a), Director General del Ministerio y demás personal directivo y supervisorio, a través de la Unidad Técnica de Apoyo.
- Coordinar y supervisar las actividades del Ministerio en el respectivo ámbito territorial de su competencia, en particular, de las Inspectorías de Trabajo, Agencias de Empleo y Procuradurías de Trabajadores.
- Representar al Ministro cuando este lo solicite.

### **EJECUCIÓN**

#### **DIRECCIÓN GENERAL**

La Dirección General del Ministerio del Trabajo, en el cumplimiento de los objetivos planteados para el año 2005, estableció la formulación e implantación de políticas, estrategias y programas en materia de empleo, relaciones laborales, seguridad social y de recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores. En este mismo orden de ideas, se establecieron acuerdos enmarcados en el desarrollo de los asuntos sustantivos, legales y administrativos que siguieron las Direcciones Generales Sectoriales del Ministerio.

#### **MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOBRE LOS DERECHOS LABORALES.**

##### **1. Poder adquisitivo de los trabajadores:**

###### **1.1. Salario mínimo:**

Dentro de lo previsto en los artículos 80 y 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y considerando los Convenios Nros. 26, 95 y 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela, relativos al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, a la protección del salario y a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, por un trabajo de igual valor, respectivamente; el Ministerio del Trabajo llevó adelante consultas con las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores del país, así como ante el Banco Central de Venezuela, el Consejo de Economía Nacional y Defensoría del Pueblo, con el propósito de ajustar el salario mínimo a los trabajadores que laboran tanto en el sector público como en el sector privado, a fin de garantizar el derecho del trabajador a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir las necesidades básicas. Asimismo, se consideran las pensiones otorgadas mediante el sistema de seguridad social, como derecho que facilita una vida digna a quienes tuvieron la condición de trabajadores activos, cuyo monto no podrá ser inferior al salario mínimo urbano.

Para el año 2005 el Ejecutivo Nacional mediante Decreto N° 3.628, Gaceta Oficial N° 38.174 de fecha 27/04/05, estableció un incremento del 26,07 % del salario mínimo a partir del 1° de mayo, en el cual homologa la categoría de trabajadores rurales a la categoría de trabajadores urbanos, que al igual que el pasado año, los



conserjes fueron homologados al salario mínimo percibido por los que laboran en empresas con más de 20 trabajadores. Las categorías de trabajadores y los salarios mínimos que le corresponde se definieron de la siguiente forma:

Categoría	Salario actual	May-05		% de Incremento
	Salario mensual	Salario mensual	Salario diario	
Empresas de más de 20 trabajadores	Bs. 321.235,20	Bs. 405.000,00	Bs. 13.500,00	26,07%
Empresas de menos de 20 trabajadores	Bs. 294.465,60	Bs. 371.232,80	Bs. 12.374,40	26,07%
Trabajadores rurales (*)	Bs. 289.111,70	Bs. 405.000,00	Bs. 13.500,00	40,08%
		Bs. 371.232,80	Bs. 12.374,40	28,40%
Aprendices	Bs. 240.926,40	Bs. 303.735,90	Bs. 10.124,50	26,07%

(\*) En el caso de los trabajadores rurales el incremento salarial es igual en términos absolutos (Bs. 405.000,00 ó 371.232,80, dependiendo de si la empresa tiene más o menos de 20 trabajadores), pero mayor en términos relativos respecto a su salario actual (40,08 % ó 28,4 %, dependiendo del tamaño de la empresa). La medida se establece, ya que en este caso se trata de homologar la categoría "Trabajador Rural", similar que el pasado año se homologó las categorías de "Conserjes" y "Trabajadores Domésticos". La meta es que el año próximo se unifiquen los salarios y se establezca una sola categoría de salario mínimo, diferenciando únicamente el salario de aprendices.

- 1.2. Se está estudiando y evaluando la propuesta de actualización de la escala Salarial en el Sector Público Nacional, en consideración de que el esquema remunerativo se ha visto desmejorado, puesto que no se ha actualizado la escala general en la misma oportunidad y proporción al incremento del salario mínimo nacional, así como dignificar la remuneración de los empleados o funcionarios al servicio de la Administración Pública Nacional, mejorando la capacidad adquisitiva de los mismos para permitir que cubran las necesidades materiales, sociales e intelectuales.

## 2. Inamovilidad laboral especial:

En relación a la medida de inamovilidad laboral especial decretada por el Ejecutivo Nacional desde el 28 de abril de 2002, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público, regido por la Ley Orgánica del Trabajo, se ha establecido en reiteradas oportunidades debido a que los actores sociales del sector laboral han manifestado las medidas necesarias que deben tomarse para garantizar el derecho al trabajo y la protección contra el desempleo. Aunado a esto, es deber del Estado proteger el trabajo como hecho social y deben ser adoptadas las medidas que sean consideradas necesarias para preservar el empleo, de conformidad con el espíritu, propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, debiendo ofrecer a los trabajadores las garantías requeridas para que no sean objeto de despidos, traslados o desmejoras en sus condiciones de trabajo.

Para el año 2005, la medida se prorroga en dos oportunidades: 1) desde 31 de marzo de 2005 hasta el 30 de septiembre de 2005, mediante Decreto N° 3.546, publicado en Gaceta Oficial N° 38.154, de fecha 28/03/05 y, 2) desde el 1° de octubre del año 2005 hasta el 31 de marzo del año 2006, mediante Decreto N° 3.957, publicado en Gaceta Oficial N° 38.280, de fecha 26 de septiembre de 2005.

La inamovilidad laboral especial ampara a los trabajadores que devenguen hasta un salario igual o menor a seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívares (Bs. 633.600,00) mensuales, quedando exceptuados de ella los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres (3) meses al servicio de un patrono, quienes desempeñen cargos de confianza, y los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en las normas de carrera administrativa que les corresponde.

N° DE DECRETO	N° DE GACETA OFICIAL	EXTENSIÓN DE LA INAMOVILIDAD
1.752	5.585	28 de abril de 2002 hasta el 25 de julio de 2002
1.889	37.491	26 de julio de 2002 hasta el 24 de octubre de 2002
2.053	5.607	25 de octubre de 2002 hasta el 15 de enero de 2003
2.271	37.608	16 de enero de 2003 hasta el 15 de julio de 2003
2.509	37.731	16 de julio de 2003 hasta el 15 de enero de 2004
2.806	37.857	16 de enero de 2004 hasta el 30 de septiembre 2004
3.154	38.034	01 de octubre de 2004 hasta 30 de marzo de 2005
3.546	38.154	31 de marzo de 2005 hasta 30 de septiembre 2005
3957	38280	01 de octubre de 2005 hasta 31 de marzo de 2006

### 3. Consulta pública:

Durante el mes de abril del 2005, se realizó un proceso de consulta pública del Anteproyecto de Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, con la participación protagónica de las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores, organizaciones públicas no estatales legalmente constituidas, así como la población en general, a través de las comunidades organizadas, recabando así las observaciones que consideraron pertinentes.

Para la elaboración del anteproyecto de Reglamento se tomaron en consideración las dificultades en la aplicación de la derogada Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, toda vez que aquella no estableció la obligación de dictar un Reglamento que la desarrollara. A diferencia de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, la cual entró en vigencia el 27/12/04, en su artículo 11, realizó un mandato expreso al Ejecutivo Nacional, al señalarle que todo lo no previsto en ella debe ser desarrollado a través del Reglamento, teniendo como principio preservar el carácter laboral del beneficio.

Es por ello que Mediante Resolución N° 3.622, de fecha 06 de abril de 2005, publicada en Gaceta Oficial N° 33.161, de fecha 07 de abril de 2005, el Ministerio del Trabajo, en representación del Ejecutivo

Nacional, acordó iniciar el proceso de consulta pública para su posterior aprobación.

### 4. Inspecciones especiales:

Se implantaron Planes Especiales conjuntamente con la Dirección de Inspección y Condiciones de Trabajo conformado por las unidades de supervisión del Ministerio del Trabajo y las unidades técnicas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. La finalidad de dichos planes fue hacer cumplir las disposiciones constitucionales, legales y administrativas relativas a las condiciones de trabajo, seguridad social e higiene y seguridad industrial en los sectores de Trabajadores en Cooperativas, Trabajadores Rurales, Conserjes, Domésticos, Trabajadores Marítimos y Niños y Adolescentes Trabajadores, entre otros. Los mismos contaron con la participación de expertos con formación en defensa de los derechos laborales y conocedores de las deficiencias de los sectores a ser inspeccionados.

En el desarrollo de estos proyectos, los sectores antes mencionados fueron intervenidos a nivel nacional, dividiéndose en actos supervisorios integrales, reinspecciones, inspecciones especiales e investigaciones de accidentes, cuyos aspectos relevantes fueron la violación de los derechos laborales fundamentales en la Ley de Alimentación para los Trabajadores, inscripción en el IVSS, Ley de Política Habitacional, condiciones de higiene y seguridad y prestaciones sociales. Asimismo, se practicaron inspecciones de seguridad y salud en el trabajo, investigaciones de accidentes, evaluaciones a puestos de trabajo; se evaluaron trabajadores en el servicio médico, evaluaciones toxicológicas y terapéuticas.

Igualmente, se implementaron los proyectos "Plan de Fiscalización de Empresas" y "Registro Único de Empresas y Establecimientos", ejecutado en el Municipio Caroní del estado Bolívar, los cuales fueron diseñados por la Dirección General durante el año 2004, con el

propósito de avanzar en el proceso de reformas que se derivan de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Seguridad Social, así como comprometidos por las metas de incremento de la capacidad de fiscalización de las condiciones laborales, de seguridad social e industrial, incluyendo la verificación en cada centro del respeto a los derechos laborales. Actualmente, se trazan los lineamientos para la elaboración del Plan de Inspección en los estados Miranda, Vargas y Bolívar.

#### 5. Intermediación laboral:

En el marco del Convenio firmado entre la Comisión Europea y la República Bolivariana de Venezuela, referido al Plan Extraordinario de Capacitación de la Juventud Desocupada (PROJUVENDES), cuyos objetivos se corresponden con nuestras políticas de atención a los colectivos excluidos del mercado de trabajo, principalmente los jóvenes y orientada a la formación y capacitación socioproductiva que les garantice el derecho a un trabajo digno, el Ministerio del Trabajo desarrolla, a través de la intermediación laboral, el servicio de orientación sociolaboral y socioproductiva, para el financiamiento de proyectos productivos y suministro de información estadística del Servicio Nacional de Empleo. Asimismo, para el próximo año se está estudiando y evaluando firmar un Convenio de Cooperación entre la Unión Europea y el MINTRA, partiendo del trabajo de las mesas técnicas que se están desarrollando con el INCE y PROJUVENDES.

Por otro lado, con el propósito de ayudar al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras y trabajadores migrantes y sus familias, el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), desarrolló una estrategia de información – educación, sobre derechos y deberes de trabajadoras y trabajadores migrantes y sus familias en Venezuela, desde la perspectiva de protección de sus derechos humanos y laborales y el desarrollo de una visión

moderna de lo que debe ser la gestión y administración migratoria y laboral. Este proyecto pretende generar nuevas prácticas que mejoren la calidad de atención ofrecida por los entes públicos hacia la población de trabajadoras y trabajadores migrantes establecida en el país, así como sensibilizar a distintos sujetos de la sociedad en el conocimiento de los derechos y deberes de dicha población para que no se reproduzcan esquemas de explotación, ni prácticas migratorias ilegales y se facilite su integración social en el país.

Finalmente, se apoyó la Feria del Estudiante Productivo, organizada por la Dirección General de Empleo, con el propósito de generar un espacio de encuentro entre el sector educativo y el sector empresarial, a fin de facilitar el ingreso del estudiante con formación técnica profesional a la actividad productiva, contribuyendo así a dinamizar el mercado laboral que permitirá abrirse en perspectivas y alternativas, que parten de la formación técnica y profesional del estudiantado, dando un salto hacia el nuevo enfoque de la ocupación productiva.

#### 6. Reconocimiento de los derechos sociales de los pensionados y jubilados:

En forma especial, desde la Dirección General conjuntamente con la Oficina Nacional de Presupuesto y el Ministerio de Finanzas, se adelantó el proceso en materia de pago de pasivos laborales generados por la indemnización y prestación de antigüedad a trabajadores de la Administración Pública Nacional, mediante un cronograma de pagos que permite honrar la deuda en el menor tiempo posible, tomando en consideración el período de mora o retardo registrado por cada trabajador afectado y los montos que le corresponden.

Asimismo, como reconocimiento de los derechos sociales de quienes tuvieron la condición de trabajadores activos, se consideró el ajuste de las pensiones equivalente al salario mínimo urbano a partir del 1 de mayo de 2005, otorgadas a los

pensionados y jubilados de la Administración Pública Nacional, según Decreto N° 3628, publicado en Gaceta Oficial N° 38174, de fecha 27/04/05.

Diálogo social:

Se convocaron a constantes reuniones de intercambio en materia laboral y de cogestión con los sectores empresariales y sindicales. Dentro de este proceso de diálogo participaron las organizaciones de empleadores y trabajadores tales como FEDECAMARAS, CONFAGAN, FEDEINDUSTRIA y Empresarios por Venezuela; CGT, UNT, CTV, CODESA y CUTV, las cuales presentaron sus observaciones y aportes, con ocasión de la discusión de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, Proyecto de Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, ajuste del salario mínimo a los trabajadores que laboran tanto en el sector público como en el sector privado, extensión de la inamovilidad laboral especial, así como elecciones sindicales, extensión de actualización de registro de organizaciones sindicales y registro de empresas especializadas en la gestión de beneficios sociales.

#### **LINEAMIENTOS POLÍTICOS Y ESTRATÉGICOS DE LOS PROYECTOS DEL MINTRA.**

1. Nuevo Modelo de Justicia Administrativa Laboral:

La Dirección General ha formulado e implantado un proyecto de fortalecimiento de las sedes del Ministerio, el cual se viene desarrollando desde el año 2000. El mismo se ha centrado en la adquisición de sedes propias del Ministerio, permitiendo el crecimiento de la planta física institucional e incrementando los bienes inmuebles, modernizando los sistemas de archivos y clasificación de expedientes automatizando los servicios y proporcionando, tanto a los trabajadores del Ministerio como a los usuarios que acuden a solicitar el servicio, un ambiente adecuado de trabajo.

Con el propósito de implementar un nuevo modelo de justicia laboral administrativa,

defensa de los trabajadores y de intermediación laboral, el Despacho de la Dirección General adelantó en el ámbito de reestructuración de las instalaciones físicas donde funcionan las Inspectorías del Trabajo, Agencias de Empleo y Procuradurías de Trabajadores a nivel nacional, un plan que responda a las necesidades de los usuarios en forma eficaz. Igualmente, se mejoran las condiciones de labores y el ambiente de rendimiento de los funcionarios y obreros del Ministerio, asegurando una mayor coherencia entre la misión y las competencias que se le otorgan y las condiciones internas e inmediatas de labores.

Para el año 2005, fueron inauguradas las siguientes Inspectorías del Trabajo:

- Inspectoría del Trabajo "Alfredo Maneiro" en Puerto Ordaz, estado Bolívar.
- Inspectoría del Trabajo de Transición en Puerto Ordaz, estado Bolívar.
- Subinspectoría del Trabajo de San Félix, estado Bolívar.
- Inspectoría del Trabajo "Batalla de Vigarima" en Guacara, estado Carabobo.
- Inspectoría del Trabajo "Alí Primera" en Punto Fijo, estado Falcón.
- Inspectoría del Trabajo "Cipriano Castro" en San Cristóbal, estado Táchira.
- Inspectoría del Trabajo "Pedro Pascual Abarca" en Barquisimeto, estado Lara.
- Inspectoría del Trabajo "José Rafael Núñez Tenorio" en Guatire, estado Miranda.

Igualmente, desde la Dirección General se aprobaron los proyectos de obras de las Inspectorías del Trabajo de Charallave, estado Miranda; Caracas Sur, Distrito

Capital; San Francisco, estado Zulia; Barcelona, estado Anzoátegui y Barquisimeto Centro, estado Lara, los cuales se desarrollarán para el año 2006, entre otras. También se adquirieron locales en Barinas, estados Barinas, Valencia II, estado Carabobo y una sede para la Coordinación de Zona Centro Occidental y Agencia de Empleo en Barquisimeto, estado Lara,

Para la apertura de las nuevas sedes del Ministerio del Trabajo a nivel nacional, se empleó un proceso de actualización de conocimientos técnicos y de formación de los funcionarios, a través de foros, cursos y talleres en materia de legislación laboral, atención al público y manejos de sistemas informáticos, así como la realización de diversas reuniones con los Inspectores Jefes, Inspectores Conciliadores y Jefes de Salas, adscritos a las Inspectorías del Trabajo de las Zonas Metropolitana, Central, Bolívar y Zulia.

#### 2. Estadísticas laborales:

Desde la Dirección General se han establecido lineamientos para el levantamiento inequívoco y continuo de las estadísticas laborales, a través de la Dirección de Estadística e Informática del Ministerio del Trabajo.

Para el año 2005 se plantea la creación de una publicación que contenga estas estadísticas por año, quedando establecido que llevará por nombre Anuario Estadístico 2005 del Ministerio del Trabajo, con el propósito de ofrecer una visión alternativa del desarrollo en nuestro país identificando sus logros en estas dimensiones, esperando contribuir en la tarea de orientar decisiones y acciones públicas a favor del progreso del país. Asimismo, se está prestando apoyo a la Dirección de Estadística e Informática en todo lo que se refiere al proceso de producción (diseño e impresión) del Anuario Estadístico 2005 del Ministerio del Trabajo.

#### 3. Fortalecimiento de las Coordinaciones de Zona:

Las Coordinaciones de Zona son las encargadas de gerenciar los proyectos y

planes operativos en cada una de las zonas geográficas de su jurisdicción y por lo tanto deben estar dotadas con todos los elementos necesarios para una gestión de calidad. Este proceso comienza con la formación del personal que tiene a su cargo esta importante función, motivo por el cual se organizó un taller, en el que se brindaron las herramientas gerenciales y necesarias, con el objeto de mejorar los procedimientos de trabajo y garantizar los objetivos y metas del Ministerio del Trabajo en cada una de las zonas.

Asimismo, se fortalecen las coordinaciones de zona a través de talleres de cogestión y desarrollo endógeno, con el propósito de formarlos para una actuación política y técnica en la consecución de los objetivos estratégicos del Estado, posicionando en los participantes la visión estratégica de la negociación como proceso y praxis política que determina y direcciona el contenido de los proyectos orientados a la transformación del modelo de desarrollo. Igualmente, contribuyen a la formación y desempeño de los coordinadores como equipos de gobierno corresponsables, conjuntamente con los trabajadores y empresarios, en la ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos de transformación industrial.

#### 4. Fortalecimiento del personal del MINTRA:

A través de la Oficina de Personal se realizaron concursos de ingresos de los funcionarios de carrera y procesos de selección de los funcionarios de confianza (Inspectores del Trabajo, Inspectores Conciliadores, Jefes de Sala Laboral, Procuradores de Trabajadores, Jefes de Agencias de Empleo, Jefes de División, entre otros). De igual modo, se participó activamente en procesos de actualización de conocimientos técnicos y de formación de los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, a través de la realización de cursos y seminarios. Especial importancia debemos dar a los concursos de ascenso de los cargos de carrera, los cuales permiten reconocer la trayectoria de los funcionarios de la administración pública

del Ministerio del Trabajo, cuyo proceso permitirá que el próximo año se inicien los concursos de ingreso de personal de carrera, fortaleciendo la estructura administrativa, necesaria para responder a las metas planteadas por el gobierno nacional.

5. Revisión del cumplimiento de las metas en relación a la ejecución presupuestaria, tanto del MINTRA como de los entes adscritos (IVSS, INPSASEL e INCRET).

El Ministerio del Trabajo, bajo la dirección del Viceministro, trazó lineamientos para la formulación, adopción, seguimiento y evaluación de las políticas, programas, planes y proyectos en la gestión de todas las dependencias del Ministerio y de sus entes adscritos (INPSASEL, IVSS, INCRET), sobre el cumplimiento de las metas en relación a la ejecución presupuestaria del año 2005.

6. Fortalecimiento de la estructura de salud en materia laboral.

Se acuerda suscribir el Convenio IVSS – MINTRA - GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE – MSDS - FUNDASALUD SUCRE, con la finalidad de fortalecer la gestión gubernamental a través del apoyo de la promoción y defensa de la calidad de vida de la población, impulsando la ejecución del Proyecto "Construcción de Hospital tipo III – Güiria", ubicado en Güiria, Municipio Autónomo Valdéz del estado Sucre, cuyo objetivo es la construcción de un hospital tipo III, para el fortalecimiento de la infraestructura sanitaria y establecer una red asistencial que responda a los cambios poblacionales y epidemiológicos producidos en esa zona del Golfo de Paria, por la ejecución del plan de reorientación del Plan Nacional de Gas.

El Ministerio del Trabajo y su ente adscrito, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), tienen como obligación aportar los recursos financieros establecidos en el Convenio, para impulsar la ejecución y desarrollo del proyecto, así como realizar las actividades de seguimiento, supervisión, control y evaluación de la ejecución del

proyecto, a través de una comisión nombrada al efecto.

Por otro lado, en reiteradas reuniones se hicieron las gestiones pertinentes en lo que concierne a la transferencia definitiva de las atribuciones y competencias, así como los bienes muebles e inmuebles de la Dirección de Medicina del Trabajo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 40, capítulo XI "Disposiciones Transitorias", contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), referidas a la transferencia al INPSASEL de los servicios del área de condiciones y medio ambiente de trabajo, que actualmente dependen del IVSS.

Orientación y supervisión en la elaboración del Plan Operativo y Presupuesto para el ejercicio fiscal 2006 del MINTRA y sus entes adscritos.

Como seguimiento a las actividades programadas y con el objetivo de dar continuidad a los proyectos durante el año 2006, la Dirección General realizó una evaluación sobre el impacto de los planes y proyectos tanto del Ministerio del Trabajo como en sus entes adscritos (IVSS, INCRET e INPSASEL), permitiendo establecer los lineamientos integrales para la elaboración del Plan Operativo y el Presupuesto para el Ejercicio Fiscal del año 2006.

Fortalecimiento de los servicios Web MINTRA:

Se han establecido los objetivos de la página Web del MINTRA, los cuales tienen como eje fundamental las políticas implantadas por el Ministerio del Trabajo en el desarrollo de los planes y proyectos. La constante revisión, mejora y actualización de la Página Web del MINTRA permite que las personas obtengan información básica sobre sus deberes y derechos laborales y los mecanismos para defenderlos. Actualmente, las Direcciones Sectoriales conjuntamente con la Dirección General

establecen acuerdos en el desarrollo de la información en el ámbito de educación (orientación y asesoría); derechos de los trabajadores y patronos; leyes, reglamentos decretos, jurisprudencia administrativa y opiniones; promociones y servicios en línea, entre otros.

En este mismo ámbito, se encuentra la página de Intranet, a través de la cual se mantiene el fortalecimiento político del personal del MINTRA, ofreciendo información de carácter interno, formación y educación, promoción de los logros del Ministerio, así como los servicios de procedimientos, formatos y solicitudes y enlaces de interés.

Reestructuración de la Biblioteca Central del Ministerio:

Mediante Resolución N° 4273, publicada en Gaceta Oficial N° 38.288, de fecha 6 de octubre de 2005, se inicia el proceso de reorganización interna del sistema de información del Servicio de Biblioteca Central del Ministerio, así como el cambio de denominación a Biblioteca Central "13 de Abril de 2002".

En virtud de ello, se han girado las instrucciones, a los fines de llevar a cabo la reorganización interna mediante la elaboración de un proyecto que permite determinar el diagnóstico de la situación actual con sus fortalezas y debilidades. Aunado en este propósito se encuentran la Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales, Consultoría Jurídica, Dirección de Documentación y Biblioteca, Oficina de Estadística e Informática y la Oficina de Planificación y Presupuesto, bajo las directrices de la Dirección General.

Plan nacional de contingencia laboral con motivo del proceso de Elecciones de Parlamentarios a la Asamblea Nacional.

Con motivo de las elecciones parlamentarias, durante los días sábado 03 y domingo 04 de diciembre de 2005, el Ministerio del Trabajo puso en marcha el

Plan de Inspección Disuasiva, el cual tuvo por objeto constatar en diversas empresas la flexibilidad del patrono hacia sus trabajadores para que éstos acudieran a votar, sin colocar en riesgo la continuidad de los servicios públicos esenciales.

En la línea 0-800 TRABAJO se recibieron un total de ciento veintidós (122) denuncias de trabajadores de todos los estados de Venezuela, y de distintos sectores económicos, las cuales fueron canalizadas en su momento por el personal de la Dirección de Inspección y Condiciones de Trabajo y por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) a nivel nacional, a través de las Unidades de Supervisión y las Direcciones estatales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT) quienes actuaron conjuntamente con las Coordinaciones de Zona, Inspectorías del Trabajo, Sub-Inspectorías del Trabajo, Agencias de Empleo y Procuradurías de Trabajadores, bajo la orientación de las Direcciones Generales del Trabajo, Empleo y Procuraduría de Trabajadores, con el apoyo de las oficinas de Relaciones Públicas y Estadística e Informática, todo ello bajo la coordinación estratégica de la Dirección General del Ministerio del Trabajo, alcanzando el objetivo propuesto.

### **NORMATIVA LEGAL**

La Dirección General, conjuntamente con la Consultoría Jurídica y las Direcciones Generales respectivas, participó en la discusión y formulación de propuestas en el terreno normativo:

#### **1. Ley de Empleo.**

- Aprobada por la Asamblea Nacional y publicada en la Gaceta Oficial N° 38.281, de fecha 21 de septiembre 2005.

#### **2. Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo.**

#### **3. Reglamento de la Ley de Alimentación para los trabajadores.**



- Decreto 3.622, de fecha 06 de abril de 2005, publicado en Gaceta Oficial N° 38.161, de fecha 07 de abril de 2005, mediante el cual se inicia el proceso de consulta pública del Anteproyecto de Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores.

4. Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

- Aprobada en Asamblea Nacional y publicada en la Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.

5. Actualización del registro de organizaciones sindicales:

- Resolución N° 3.538, de fecha 28 de enero de 2005, publicada en Gaceta Oficial N° 38.121, de fecha 03 de febrero de 2005, mediante la cual las organizaciones sindicales deberán consignar ante las Inspectorías del Trabajo de la localidad donde realizaron su respectiva inscripción, informe detallado y completo de su administración, en los términos que en ella se indican.

6. Salario mínimo

- Decreto 3.627, de fecha 27 de abril de 2005, publicado en Gaceta Oficial N° 38.174, de la misma fecha, mediante el cual se fija como salario mínimo urbano mensual obligatorio para los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado la cantidad de cuatrocientos cinco mil bolívares sin céntimos (Bs. 405.000,00).

7. Inamovilidad laboral

- Decreto 3.957 de fecha 26 de septiembre de 2005, publicado en Gaceta Oficial N° 38.280, de la misma fecha, mediante el cual se proroga desde el 01 de octubre de 2005 hasta el 31 de marzo de 2006,

la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.

8. Reforma del Decreto 2288.

- Resolución N° 4.355, de fecha 28 de octubre de 2005, publicada en Gaceta Oficial N° 38.303, de fecha 31 de octubre de 2005, por la cual se reforma el contenido de la Resolución N° 2.888, de fecha 19 de septiembre de 2003, publicada en Gaceta Oficial N° 37.781, de fecha 23 de septiembre de 2003, la cual tiene por objeto fortalecer y crear las fuentes de empleo, apoyo a las pequeñas y medianas industrias asociaciones cooperativas, empresas familiares, microempresas, y cualquier otra forma asociativa comunitaria para el trabajo constituida de hecho o de derecho previstas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, mediante aportes directos o créditos otorgados a través de instituciones financieras y/o micro financieras.

**RELACIONES INSTITUCIONALES A NIVEL INTERNACIONAL**

Las actividades realizadas por el Viceministro del Trabajo en el plano internacional, giraron en torno a reuniones sostenidas a lo largo del año:

1. Reunión con el Ministro del Trabajo de Alemania.
2. Elaboración de los documentos finales para fijar posición en la Comunidad Andina.
3. Asistencia en el mes de marzo a la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza.
4. Asistencia a la reunión de Viceministros del Trabajo en Argentina los días 23 y 24 de abril 2005.



5. Participación en reunión con el Ministro del Trabajo de España.
6. Asistencia en el mes de junio a la reunión preparatoria de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza.
7. Elaboración del documento de avances de las Metas del Milenio.
8. Asistencia a la reunión de Ministros del Trabajo en Segovia, España el día 6 de septiembre de 2005.
9. Elaboración del documento sobre los avances del Ministerio del Trabajo para el cumplimiento de la Carta Social de las Américas.
10. Reunión con los Embajadores de Brasil, Argentina, Uruguay, Panamá y Japón.
11. Reunión con representantes de la Comisión de Derechos Humanos Central Latinoamericana del Trabajo (CLAT).
12. Reunión con el Embajador de Japón en Venezuela, en el cual se destacó la importancia del apoyo del gobierno en materia industrial y laboral.
13. Asistencia del Viceministro del Trabajo, en su condición de Delegado a la 294 reunión del Consejo de Administración, Ginebra-Suiza, del 03 al 18 de noviembre 2005.

#### **RELACIONES INSTITUCIONALES A NIVEL NACIONAL**

Reuniones conducidas por el Viceministro del Trabajo Ricardo Dorado Cano-Manuel durante el período enero - diciembre 2005:

El Viceministro del Trabajo, Ricardo Dorado Cano-Manuel, realizó durante el período enero-diciembre 2005, reuniones sobre casos laborales, mediante las cuales se establecieron lineamientos y trazaron

estrategias dentro de la normativa legal vigente, alcanzando en gran medida una salida oportuna y justa. Los temas tratados fueron:

1. Quiebra fraudulenta de la empresa Venepal.
2. Agencia de Noticias France Press.
3. Discusión Normativa Laboral Sector Salud.
4. Statoil de Venezuela.
5. Convención Colectiva PDVSA.
6. Convención Colectiva Venezolana de Televisión.
7. Convención Colectiva Electricidad de Caracas.
8. Convención Colectiva del Sector Eléctrico (CADAPE).
9. Enfermos ocupacionales PEQUIVEN.
10. Convención Colectiva Empresa HIDROVEN.
11. Accidentes laborales SIDOR.
12. Convención Colectiva FERTINITRO.
13. Permisos laborales para extranjeros empresa Procter and Gamble.
14. Convención Colectiva Banco Industrial de Venezuela.
15. Conflicto sindicatos de trabajadores del estado Carabobo.
16. Homologación del monto de las pensiones del personal jubilado y pensionado de la empresa CANTV.
17. Elecciones sindicales.
18. Conflicto de sindicatos de trabajadores del estado Falcón.
19. Actualización de la escala salarial en la Administración Pública Nacional.

20. Convención Colectiva de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura.
21. Incremento salarial para médicos al servicio de la Administración Pública Nacional.
22. Prestaciones sociales de los trabajadores del Centro Simón Bolívar.
23. Conflicto en el sector construcción.
24. Convención Colectiva del Sector Cultura.
25. Toma de la empresa Parmalat, en Machiques, estado Zulia.
26. Pasivos laborales adeudados por la Administración Pública Nacional.
27. Conflicto Universidad Bolivariana de Venezuela.
28. Convención Colectiva Banco Caroní.
29. Situación de los pasivos laborales del Ministerio del Trabajo y sus entes adscritos.
30. Seguridad social de los Lanceros y Lanceras.
31. Seguridad social de los transportistas.
32. Situación de las clínicas populares.
33. Convención Colectiva Educación Superior.
34. Estabilidad laboral en el Sector Cultura.
35. Convención Colectiva Sector Químico - Farmacéutico.

Asimismo, en diversas reuniones los temas tratados fueron de autogestión y cogestión:

1. Creación de la Empresa INVEPAL, estado Carabobo.
2. Diseño del Acuerdo Marco de Corresponsabilidad Social.

3. Propuesta de desarrollo endógeno.
4. Empresa Parmalat, estados Lara y Zulia.
5. Empresa CNV, Los Teques, estado Miranda.
6. Acuerdo de coordinación entre MILCO-INCE-MINTRA.
7. Reactivación de los Hoteles propiedad de FOGADE.
8. Creación de la empresa INVETEX.
9. Empresa PROMABASA, Barinas, estado Barinas.
10. Actos de Firma de Acuerdo Marco y Acuerdo Específico.
11. Reunión con trabajadores de las empresas recuperadas en Argentina, Brasil y Uruguay.
12. Primer Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas.
13. Complejo Industrial Sideroca-Proacero, Cabimas, estado Zulia.
14. Complejo Azucarero Cumanacoa, C.A.

**CUADRO RESUMEN DE REUNIONES DISTRIBUIDAS POR MES DURANTE EL AÑO 2005**

MES	TOTAL
ENERO	52
FEBRERO	46
MARZO	45
ABRIL	41
MAYO	46
JUNIO	21
JULIO	48
AGOSTO	52
SEPTIEMBRE	37
OCTUBRE	35
NOVIEMBRE	39
DICIEMBRE	16
<b>TOTAL</b>	<b>478</b>

#### **FORTALECIMIENTO DE LA POLÍTICA INFORMATIVA**

A partir del mes de mayo de 2005, desde el Despacho del Vice Ministro del Trabajo se han llevado a cabo distintas actividades

que han tenido como objetivo apoyar el trabajo desarrollado por la Dirección de Información y Relaciones Públicas de este Ministerio.

Las actividades realizadas han estado orientadas a la producción de materiales informativos, tanto impresos como audiovisuales, destinados a brindar al público información puntual sobre los servicios que ofrece el Ministerio del Trabajo y cómo acceder a los mismos. Tanto los materiales impresos como los audiovisuales han de ser distribuidos y proyectados en las salas de espera de las sedes del Ministerio a nivel nacional.

A través de entrevistas y de la revisión de documentos, se recopiló la información básica sobre derechos laborales y sobre los servicios que el Ministerio presta a través de sus servicios en línea y de las distintas dependencias a nivel nacional: Procuradurías de Trabajadores, Inspectorías del Trabajo y Agencias de Empleo.

Esta información sirvió de base para elaborar una serie de textos informativos los cuales, una vez redactados, fueron revisados y validados por algunas funcionarias y funcionarios del Ministerio del Trabajo expertos en los distintos temas abordados.

Con relación al "Nuevo Modelo de Justicia Administrativa Laboral" y los servicios que ofrece el Ministerio, los textos elaborados y validados hasta el momento son los siguientes:

1. Texto genérico sobre el "Nuevo Modelo de Justicia Administrativa del Trabajo"

Explica, de forma sencilla, qué es el Nuevo Modelo de Justicia Administrativa del Trabajo, los servicios que prestan las nuevas sedes a nivel nacional (servicio de información al usuario, unidad de supervisión, procuradurías de trabajadores, agencias de empleo e inspectorías del trabajo con sus

correspondientes salas: fueros, sindicatos, reclamos, contratación y conflictos y sala de sanciones.). Además, hace énfasis en la atención personalizada y cálida que recibe una persona cuando acude a una sede del Ministerio.

Es importante señalar que este texto sirvió de insumo para la elaboración de un guión genérico sobre el Nuevo Modelo de Justicia Administrativa del Trabajo a partir del cual el Departamento Audiovisual de la Dirección de Información y Relaciones Públicas produjo un video de aproximadamente 20 minutos de duración. Este video está siendo proyectado al público en las salas de espera de las nuevas sedes ministeriales.

2. Guiones específicos sobre cada una de las nuevas sedes

El guión general sobre el Nuevo Modelo de Justicia Administrativa del Trabajo también sirvió de base para la elaboración de guiones más específicos sobre cada una de las sedes inauguradas este año. En este sentido, se han elaborado y producido dos guiones con sus respectivos trabajos audiovisuales: el primero sobre la Inspectoría "Alí Primera", ubicada en Punto Fijo (Edo. Falcón), y el segundo sobre la Inspectoría "Alfredo Maneiro", ubicada en Puerto Ordaz (Edo. Bolívar).

3. A fin de complementar la información audiovisual que ha de ser proyectada en las salas de espera de las nuevas sedes, se estableció contacto con el Ministerio de Comunicación e Información para solicitar copias en formato DVC - Pro de los trabajos audiovisuales producidos por el Minci sobre los diferentes procesos que adelanta el gobierno venezolano. De esta

manera se ha logrado reunir material audiovisual sobre las distintas misiones, así como también algunas de las intervenciones más resaltantes del Presidente de la República en distintos espacios, tanto nacionales como internacionales (por ejemplo: el discurso del Presidente Chávez ante la Asamblea General de las Naciones Unidas).

4. Se grabó un primer CD genérico con información variada (se intercaló la información producida por el Ministerio del Trabajo con la información suministrada por el Minci), el cual fue chequeado y distribuido a las sedes inauguradas.
5. A fin de ordenar el proceso de envío y recepción del material audiovisual hacia las sedes, se redactó un documento que reúne los criterios de uso de los equipos audiovisuales ubicados en las salas de espera de las mismas. Dicho documento fue enviado a las coordinaciones de zona a fin de que los coordinadores designen un equipo de tres personas por sede, quienes tendrán la responsabilidad de velar por el cumplimiento de los criterios establecidos en dicho documento.
6. Además del material audiovisual solicitado, el Minci también suministro una serie de materiales impresos con información variada sobre la gestión del gobierno venezolano. También se establecieron contactos con el Parlamento Latinoamericano y con el Ministerio de Educación y Deportes instancias a las cuales también se le solicitaron publicaciones.

#### Servicios en Línea

1. Se redactó un texto que explica detalladamente cuáles son los servicios en línea que presta el

Ministerio del Trabajo y cómo puede una persona acceder a los mismos. Dicho texto sirvió de base para la producción de un tríptico cuyo título es "Servicios en Línea" el cual explica cuál es la información que puede obtener una persona a través de la página web y a través de la línea 0-800-TRABAJO. El texto base también servirá de insumo para la futura producción de un micro para televisión sobre los servicios en línea.

Este material fue enviado a sedes del Ministerio del Trabajo ubicadas en Caracas a fin de ser distribuidos al público que a diario se hace presente en las mismas.

#### Serie de trípticos sobre "derechos laborales":

1. Hasta los momentos han sido redactados un total de trece (13) textos y al igual que los guiones arriba señalados, estos trabajos fueron sometidos a su revisión y validación por parte de personas expertas en cada uno de los temas. Previo a la redacción, fue necesario un trabajo de investigación y documentación en torno a cada derecho. En este sentido fueron revisados varios instrumentos legales, tanto nacionales como internacionales. Entre los documentos revisados se pueden mencionar los siguientes: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente, Decretos de Inamovilidad Laboral y salario mínimo, Resoluciones del Ministerio de Salud con relación al VIH – SIDA,

Declaración de Compromiso de las Naciones Unidas en la lucha contra el VIH – SIDA, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, y Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Los textos redactados y validados son los siguientes:

- *El principio de la no discriminación en el trabajo*

Explica qué es la discriminación, cuáles son los principales motivos por los cuales una persona puede ser objeto de discriminación en el ámbito laboral y hace referencia a las leyes que amparan el principio de la no discriminación en el trabajo.

- *La organización sindical: herramienta para la defensa de los derechos laborales:*

Resume qué es un sindicato, cuáles son sus funciones, por qué es importante el ejercicio de la libertad sindical, cuáles son los pasos para inscribir o registrar un sindicato y ante cuál instancia debe hacerse el registro.

- *La negociación colectiva en las relaciones laborales:*

Explica los objetivos de la negociación colectiva, las etapas de la misma, cuáles son los pasos para la presentación de un pliego de peticiones y ante qué instancia debe presentarse.

- *Derecho a la huelga*

Explica qué son las huelgas y de dónde derivan, cuándo una huelga es considerada ilegal y cuando es considerada legal, aspectos importantes a considerar antes de iniciar una huelga. Este texto enfatiza que el ejercicio del derecho a la huelga por parte de un grupo de personas trabajadoras en ningún momento puede menoscabar los derechos de otras personas.

- *La mujer embarazada y sus derechos laborales*

Explica los derechos laborales de las mujeres embarazadas establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo. El texto indica la instancia a la que debe acudir una mujer embarazada a la cual le sean violentados sus derechos laborales así como también el tiempo dentro del cual debe hacer efectiva la denuncia.

- *Derechos laborales del adolescente trabajador*

Explica, de forma sencilla, cuáles son las causas que han originado el incremento de los índices de adolescentes trabajadores, tanto a nivel nacional como internacional. Hace referencia a la LOPNA y a la LOT como instrumentos legales que consagran los derechos de los adolescentes trabajadores. Señala que los adolescentes con necesidad de trabajar pueden solicitar el permiso correspondiente ante los Consejos de Derechos del Niño y el Adolescente e indica los pasos y recaudos que deben presentar. Finalmente, hace referencia a los deberes que deben cumplir las personas empleadoras de adolescentes.

- *Derechos laborales de las personas con discapacidad*

Explica, de forma breve y sencilla, qué quiere decir la palabra discapacidad y cuáles son los tipos de discapacidad que puede sufrir una persona. Señala también que la discapacidad que puede sufrir una persona no es sinónimo de improductividad y hace referencia a los instrumentos que consagran los derechos de estas personas. Finalmente, indica cuál es la instancia ante la cual una persona con discapacidad debe acudir para formular sus denuncias.

- *Seguridad y salud en el trabajo*

Establece la importancia de que todas las personas puedan trabajar en espacios que ofrezcan condiciones seguras y hace referencia a los distintos instrumentos legales (nacionales e internacionales) que establecen las normas de seguridad. Hace un resumen de los derechos y deberes, tanto de empleadores como de

trabajadores, con relación a esta materia. Finalmente, el texto indica la instancia ante la cual debe acudir la persona para denunciar las distintas situaciones que se puedan presentar.

- *Todas y todos tenemos derecho a un salario justo*

Hace referencia a los principios de no discriminación e igualdad ante la ley, como derechos de todas las personas. Señala qué es el salario mínimo y explica que en Venezuela el salario mínimo es fijado a través de decretos presidenciales. Se refiere al decreto N° 3.628 el cual establece cuál es el salario mínimo vigente actualmente en nuestro país.

- *Jornada laboral de ocho horas y vacaciones: un derecho irrenunciable*

Señala la importancia del disfrute del tiempo libre y las vacaciones. El texto resume lo dispuesto por la Ley Orgánica del Trabajo en torno a este importante derecho.

- *La inamovilidad laboral: garantía de estabilidad*

Hace referencia al derecho que todas las personas tienen a la estabilidad laboral. Explica que, por mandato constitucional, el Estado debe proteger el trabajo y garantizar la permanencia de las personas en el trabajo en épocas durante las cuales se produzcan en el país acontecimientos que amenacen la economía y la estabilidad laboral de las personas. Hace un resumen del contexto de la inamovilidad laboral especial decretada en Venezuela y menciona los decretos presidenciales de inamovilidad laboral a partir de abril de 2002 hasta el último publicado en Gaceta Oficial en octubre de 2005. Establece los beneficios de la inamovilidad laboral especial, qué personas están amparadas por la inamovilidad y quiénes no gozan del beneficio.

- *Derecho a la seguridad social*

Señala qué es la seguridad social, las características que presenta este derecho en Venezuela y la forma como se está construyendo en el país la nueva institucionalidad en materia de seguridad social.

- *Derechos laborales de las personas con VIH – SIDA*

Brevemente, define qué es el VIH – SIDA. Hace referencia a los instrumentos legales internacionales que establecen los derechos de las personas que padecen el virus y hace especial mención a las resoluciones emitidas por el Ministerio de Salud en esta materia.

#### LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO-DICIEMBRE 2006

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Reuniones	Instalación de mesas de discusión.	Dirección General.
Directorios	Instalación de mesas de trabajo en el área sustantiva.	Dirección General.
	Instalación de mesas de trabajo generales.	
Talleres	Instalación de dinámicas para mejorar los procedimientos gerenciales de las Coordinaciones Zona.	Dirección General. Oficina de Administración y Servicios.
Asistencia	Asistencia a reuniones nacionales.	Dirección General.
	Asistencia a reuniones internacionales.	Dirección de Relaciones Internacionales.

Cursos y talleres	Capacitación del personal administrativo en manejo computación avanzada.	Dirección General.  Oficina de Personal.  Oficina de Estadísticas e Informática.
Mantenimiento de muebles y equipos.	Realizar el mantenimiento correctivo y preventivo del mobiliario de la Dirección, aire acondicionado, equipo de oficina y de la infraestructura.	Dirección General.  Oficina de Administración y Servicios.

**LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL  
EJERCICIO  
ENERO-DICIEMBRE 2005  
PROGRAMACIÓN DE LAS COORDINACIONES  
DE ZONAS**

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Ejecución de presupuesto.	Solicitar la asignación financiera a la oficina de administración y servicios.	Coordinación de Zona.  Oficina de Administración y Servicios.
Informe de gestión	Rendir a la Oficina de Administración y servicios la ejecución financiera y presupuestaria.  Reportar a través de informes de gestión trimestral, las actividades o metas de las unidades adscritas.	Dirección de Administración.  Coordinación de Zona.
Suministros de materiales.	Suministrar a las unidades adscritas los materiales de oficina y limpieza.	Coordinación de Zona
Consolidación POAI	Coordinar y consolidar el POAI de las unidades adscritas.	Coordinaciones De Zona.  Dirección General.
Actualización de base de datos.	Revisar y actualizar la base de datos contentiva de las metas de las unidades adscritas.	Coordinación de Zona.  Oficina de Estadísticas e Informática.
Reportes de personal	Tramitar ante la Oficina de Personal el control de asistencia, vacaciones, permiso y reposos del personal de la Coordinación, así como los pertenecientes a las unidades adscritas.	Dirección General.  Oficina de Administración y Servicios.  Oficina de Personal.  Coordinaciones de Zona.

Reporte de Validación de evaluaciones de personal.	Coordinar y validar las evaluaciones del desempeño individual de los funcionarios, adscritos a cada una de las unidades.	Dirección General.
	Coordinar y validar las evaluaciones del desempeño de cada una de las unidades adscritas por regiones, junto a las Direcciones Generales.	Oficina de Personal.  Coordinaciones de Zona
Informes de bienes, supervisión, estado de la infraestructura y de asistencia	Supervisar la calidad de atención al usuario, así como la administración de materiales y las condiciones de la infraestructura y equipos de las unidades adscritas.	Dirección General.  Oficina de Administración y Servicios  Coordinaciones de Zona  Oficina de Personal.
Mantenimientos de infraestructura y equipos de oficina.	Gestionar el mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura y equipos de oficina.	Dirección General.  Oficina de Administración y Servicios.  Coordinaciones de Zona
Auditorías	Realizar auditoría de gestión de las unidades adscritas a la coordinación.	Dirección General.  Coordinaciones de Zona
Cursos y talleres	Adiestrar y capacitar al personal de las unidades adscritas.	Dirección General.  Coordinaciones de Zona  Oficina de Personal.

Reuniones	Realizar reuniones con los jefes de las unidades adscritas.	Dirección General.
	Realizar reuniones con los actores sociales de la región.	Coordinaciones de Zona  Direcciones Generales Sectoriales sustantivas.
Rueda de prensa	Divulgar y promocionar los servicios del Ministerio, así como los logros de la gestión de la región.	Dirección General.  Coordinaciones de Zona  Dirección de RRPP
Proyectos jurídicos laborales.	Elaborar proyectos de opiniones y dictamen jurídicos sobre consultas efectuadas por el usuario a través de la Consultoría Jurídica.	Coordinaciones de Zona  Consultoría Jurídica.
Informe de registro de estadísticas laborales	Mantener actualizadas las estadísticas laborales y de empleo.	Coordinaciones de Zona  Oficina de Estadística e Informática.
Informe de estadística de inamovilidad.	Actualizar las estadísticas de inamovilidad laboral.	Coordinaciones de Zona  Oficina de Estadística e Informática.

### FUNCIONES

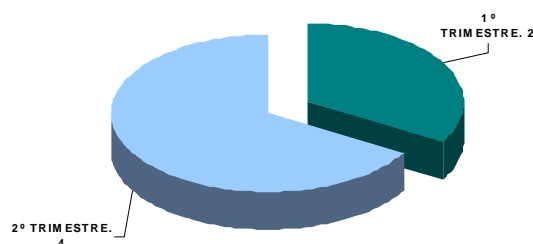
- Llevar adelante la tramitación para registrar las Empresas de Trabajo Temporal.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de la legislación vigente por las Empresas de Trabajo Temporal registradas.
- Brindar servicio de Asesoría y orientación al público en el área jurídico laboral.
- Procesar denuncias telefónicas Master 0-800 TRABAJO

- Recolectar información, analizar expedientes laborales y hacerle seguimiento a los casos planteados por ante el Despacho del Viceministro del Trabajo.

### RESULTADOS

En cumplimiento a las funciones de la Unidad de Apoyo Técnico y bajo la supervisión del Viceministro del Trabajo, se sometieron a la aprobación de la ciudadana Ministra del Trabajo seis (06) autorizaciones para el funcionamiento de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), de conformidad con los requisitos exigidos en los artículos 23 al 28 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, ambos inclusive. Estas Empresas de Trabajo Temporal fueron atendidas y tramitadas de manera personal y por vía telefónica telefónica.

### EMPRESAS REGISTRADAS POR TRIMESTRE AÑO 2005

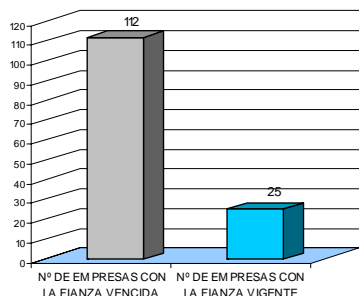


FUENTE: Oficina de Estadística e Informática

En este sentido, de acuerdo con el registro y control llevado por la Unidad de Apoyo Técnico, se observa que un setenta y cuatro por ciento (74 %) de las empresas a nivel nacional no han cumplido con el requisito obligatorio de actualización de las nóminas de los trabajadores, y tampoco con la consecuente presentación de la fianza laboral, conforme lo establece el artículo 23 de la Ley Orgánica del Trabajo, esto de conformidad al el período correspondiente al mes de agosto, anterior a la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.



## ESTADO DE LAS FIANZAS DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL



Como consecuencia de las irregularidades que presentan las ETT, en ejercicio de sus competencias y atribuciones, el Ministerio del Trabajo procedió a oficiar a los organismos que a continuación se señala: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y CONAVI. Se constató lo siguiente:

El ochenta por ciento (80 %) de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) registradas en el Distrito Capital no cumplen con las obligaciones del pago mensual como descuento de la cotización al trabajador. Tampoco cumplen con la inscripción de los trabajadores en la Ley de Política Habitacional.

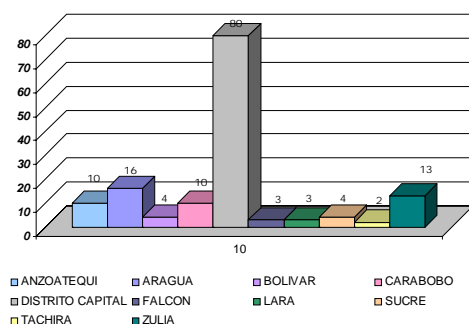
Listado de Empresas de Trabajo Temporal registradas ante el Ministerio del Trabajo

HERBERT & MOORE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	ANZOÁTEGUI
CORPORACIÓN WILOR EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
KADCO DE VENEZUELA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
I.S. INCORPORATED MANPOWER EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
HUNMAN RESAUCES SOLUTIONS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
GERENCIA LABORAL EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
SOLAGUA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
LABORALES EL MORRO	
CAPPA ETT C.A.	
SAP	

M.P. SERVICIOS GENERALES EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	ARAGUA
MIL Y UN SERVICIO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
SAINCA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL TEXTIL, C.A	
T.N. BUSINESS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
ORGANIZACIÓN DE SISTEMAS DE CONTRATACIÓN ETT	
ETT GONZALEZ & GONZALEZ	
SERVICIOS MÚLTIPLES EMPRESARIALES ETT	
SERVICIOS INDUSTRIALES J & Y	
CONINTEC	
OTEMPO	
SERVICIOS TAGUAPIRE	
BUSINESS SOLUTIONS ETT C.A.	
MANSER	
SUMINISTRO DE PERSONAL SUMIPER	BOLÍVAR
PROSERVICES ETT C.A	
ANDO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
SOLUCIONES LABORALES EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
SOLUCIONES GERENCIALES ETT	CARABOBO
MINAS	
PROMOCIONES Y SERVICIOS J.R.S EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, PROMOTING, C.A	
EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SERLINK, C.A	CARABOBO
TEMPORAL SERVICES DE VENEZUELA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
D.L.B SOLUCIONES ETT	
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	
GRUPO CONGENTE CENTRO	CARABOBO
H.P.M.	
OTIRA ETT C.A	
CORPORACIÓN HUMANA	
ADECCO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	DISTRITO CAPITAL
MANPOWER EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
IR TEMPS, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
IR ETT, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
APOYOMAN EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
E.T.C. PERSONEL SUPPLY EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
EMPRESA DE TRABAJOS TEMPORALES T.C.G, C.A	
SISTEMA MULTIPLEXOR EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
CONSORCIO SGF ETT C.A.	
SERVIPET EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
M.T.G. SERVICIOS, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
PERSONNEL SUPPORT EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
AMAYA COMUNICACIÓN INTEGRAL EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
PUBLICIDAD YGNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
PRINDATA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
ASAP EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
TEMPFORCE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	
SOPOFICE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A	

PROMOCIONES 2708 EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	DISTRITO CAPITAL	R&R 2010 CONSULTORES HUMANOS ETT	DISTRITO CAPITAL
G.T. PROMOCIONES EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		PH DE VENEZUELA ETT C.A.	
MERK - PRO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		CIANTI	
EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, BF XXI		TALENTO	
PROMOCIONES, C.A.		HIRING	
AJOCA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		ATIEMPO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	
RSS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		P.J SERVICIOS	
ORGANIZACIONES MARKETING MIX EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		INTERNACIONAL OUTSORCING	
SELLIN POINT EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		OUTSORCING RECURSOS HUMANOS	
ODELLI EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		CENEL OUTSORCING ETT C.A.	
GRUPO DE MERCADEO INTEGRAL EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL TEMPO ETT C.A.	
M.M.R EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		KONTRATA 2929 ETT C.A.	
S.A ECONOCONSULT EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		PRESERVICE ETT C.A.	
EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL KC CONSULTORES RHE, C.A.		SERVICIOS ESPECIALES RECURSOS HUMANOS SER ETT C.A.	
BELOW THE LINE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		QUALITYS SERVICES Q.S. ETT C.A.	
A-TEMP EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		LINITA DE VENEZUELA	
T&TA SERVICIOS EMPRESARIALES EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		BLB KENOBI 7	
COLINA & TOVAR EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		CAPTACOM	
EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL QUEST 777, C.A.	DISTRITO CAPITAL	H.L. ARRUBLA	FALCÓN
ALONZO Y ASOCIADOS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		TRISPEC INTERNATIONAL	
D.A THE WORLD CONSULTING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		MERCAVENCA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	LARA
EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL CAPTA, C.A.		INGENIERÍA CARDON	
REHTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		SOLUCIONES INTEGRALES LABORALES (SILCA)	
G&P DESARROLLO HUMANO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		INVERSIONES LASPIRCEN EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	SUCRE
SERVICIOS CUYUNÍ EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		INVERSIONES SHARON EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	
BEST III PROMOCIONES EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		OUTSIDER SERVICIOS	
ATEMPO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL ANELMA Y ASOCIADOS, C.A.	TÁCHIRA
J&M EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		ALCA MAR	
PEOPLE SUPPORT EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		DESCARGAS MARINAS	
SUMINISTRO DE CAPITAL HUMANO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		SERVICIOS CORPORATIVO MARJAL	ZULIA
PHARA HOMME EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL ASESORÍA Y TRAMITACIONES EXPERTAS, C.A.	
SPICE CONSULTING GROUP 72 EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SUMINISTRO DE PERSONAL, C.A.	
TEMPO SOURCE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		P.M.C. EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	
VAN ROY GLOBAL OUTSOURCING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		PROCONCI EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	
MILENIUM EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		PRODUCCIONES SOL EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A. (PROSOL C.A.)	
GENTE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		HB CONSULTORES EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	
SOLUCIONES CONGENTE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		SPECIAL SERVICES EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	
GRUPO CIMA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		SUPLIDORA INTEGRAL DE SERVICIOS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	
MARKINVEST EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		ENLACE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	
CYNNER EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		SUPLIDORES LABORALES EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	
HUMANET EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		SUMINISTRO DE PERSONAL ETT	
MMC EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.		SOLUCIONES LABORALES EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, C.A.	
		SERVICIOS RH	
		PROESA	
		TIVECOLCA	

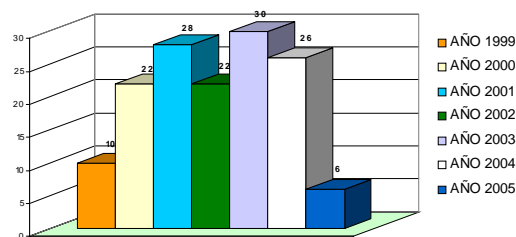
DISTRIBUCIÓN POR ESTADO DE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL REGISTRADAS Y AUTORIZADAS 1999-2005



En el ámbito de las funciones de soporte del Despacho del Director General del Ministerio del Trabajo, la Abogada de la Unidad asistió a un promedio de diez (10) reuniones semanales en calidad de asistente jurídica, con la finalidad de levantar el expediente correspondiente y darle seguimiento personalmente y por vía telefónica a los casos atendidos.

Asimismo, está bajo la responsabilidad de esta Unidad, la Atención del Público que acude ante esta instancia administrativa con la finalidad de darle solución a sus problemas laborales y sociales. En este sentido, se atendieron durante el año 2005 un promedio de tres (03) casos diarios, los cuales fueron debidamente tramitados y resueltos directamente o remitidos a los órganos competentes, de acuerdo con el caso planteado.

Nº DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL REGISTRADAS POR AÑO



## LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO-DICIEMBRE 2006 PROGRAMACIÓN DE LA UNIDAD DE APOYO

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Registro	Análisis y procesamiento para la inscripción y autorización de Empresas de Trabajo Temporal.	Dirección General. Unidad de Apoyo Técnico
Base de datos	Actualización de la base de datos de registro de ETT.	Unidad de Apoyo Técnico.
Registro	Atención de usuarios.  Revisión de los proyectos de resoluciones, de efectos particulares elaborados por la Consultoría Jurídica.  Asistencia a reuniones.	Unidad de Apoyo Técnico.
Reuniones	Instalación de mesas de discusión.	Dirección General. Unidad de Apoyo
Cursos y talleres	Capacitación del personal administrativo en manejo de computación avanzada.  Capacitación del personal en el área de atención al usuario.	Dirección General.  Oficina de Personal.  Oficina de Administración y Servicios

## BIBLIOTECA CENTRAL "13 DE ABRIL DE 2002"

### FUNCIONES

- Recopilar, organizar, actualizar y difundir toda la información que en el área socio laboral posee.
- Proporcionar apoyo documental a todos los directivos y funcionarios del Ministerio del Trabajo, con el objetivo de contribuir con el adecuado desarrollo de sus funciones dentro de la gestión gubernamental.
- Controlar el registro de los materiales bibliográficos y técnicos producidos por el Ministerio del Trabajo, sus organismos adscritos, así como de

otros Ministerios y entes gubernamentales que tienen alguna injerencia en sector laboral.

### RESULTADOS

A lo largo de este año, la Biblioteca Central "13 de abril de 2002" cumplió la función de recopilar y organizar la información en el área socio-laboral, proporcionando apoyo documental a las autoridades y funcionarios del Ministerio del Trabajo, así como para los usuarios externos.

Se llevó el control de los materiales bibliográficos y técnicos producidos por el Ministerio del Trabajo, sus organismos adscritos, Ministerios y entes gubernamentales que tienen alguna injerencia en el sector laboral.

Se atendieron 1.014 usuarios en la sección de Atención al Público.

Se realizaron 561 búsquedas automatizadas en la base de datos Bibliográfica y Legislativa.

Se prestaron un total de 1.432 libros en las modalidades: circulante, en sala y por vía del préstamo interbibliotecario.

En la unidad de Procesos Técnicos se realizó el proceso de catalogación y clasificación de los materiales bibliográficos que ingresan a la Biblioteca. Tenemos en existencia 1.500 artículos de prensa archivadas por área. La base de datos LEG contiene información de la Gaceta Oficial actualizada con 3.843 registros aproximadamente.

Además, sirviendo como apoyo a las diferentes actividades de las Direcciones del Ministerio, la Biblioteca Central aporta su espacio físico para tal fin.

La Biblioteca ofrece a sus usuarios los siguientes servicios:

- Consulta en sala
- Préstamo circulante para el personal del Ministerio del Trabajo
- Hemeroteca

- Búsqueda automatizada de información
- Préstamos Interbibliotecario
- Servicio de Información por vía telefónica y fax

### ARCHIVO GENERAL

El Archivo del Ministerio del Trabajo organiza, conserva y custodia los documentos producidos por las unidades principales. Los documentos son de naturaleza público, salvo en el caso de aquellos documentos que estén clasificados como reservados.

El sistema de archivo del Ministerio del Trabajo, comprende la unión de los archivos de gestión, los cuales funcionan de manera descentralizada con control centralizado. La unidad de archivos es una unidad administrativa encargada de la coordinación del sistema de archivos de acuerdo con pautas establecidas.

En el transcurso del año, se transfirieron 10 archivos de las diferentes Oficinas del Ministerio. A continuación detallamos:

DEPENDENCIA	CANTIDAD
Despacho del Viceministro	4 cajas
Dirección General del Trabajo	6 cajas
Dirección de Secretaría	14 cajas
Inspección Nacional Sector Público	01 caja
Inspección Nacional Sector Privado	01 caja
Procuraduría Nacional del Trabajador	08 cajas
Relaciones Públicas	02 cajas
Contraloría Interna	11 cajas
Dirección de Empleo	06 cajas
Dirección de Seguridad Social	07 cajas

Se eliminó un total de 3.000 expedientes que según nuestra tabla de disposición documental habían perdido vigencia, esto con previa autorización de la máxima autoridad de la unidad de origen. El total de expedientes retiradas por la unidad de origen es de 15 carpetas.

Existe en la base de datos AGMT un total de 1.750 registros y en la base de datos de términos TAGMT hay un total de 900 registros.

Con un total de 25 usuarios internos atendidos se prestaron 120 documentos, y con 13 usuarios externos atendidos se prestaron 20 documentos.

Se eliminó 1.000 documentos entre copias repetibles y documentos ilegibles.

### UNIDAD DE CORRESPONDENCIA

La Unidad de Correspondencia forma parte de los servicios dentro de la Oficina de Documentación y Biblioteca. Tiene la responsabilidad de recibir, distribuir, registrar y despachar toda la correspondencia que ingresa al Ministerio, así como enviar la documentación emanada de las diferentes Direcciones a las distintas unidades administrativas del Ministerio a nivel nacional. El total de la correspondencia enviada fue de 3.798 y correspondencia recibida 16.500 sobres.

### LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO-DICIEMBRE 2006 PROGRAMACIÓN DE LA BIBLIOTECA CENTRAL

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Transformación de la Biblioteca Central del Ministerio del Trabajo. Centro de Información y Documentación	Mejorar el servicio de información, documentación, correspondencia, archivología, atención al usuario, mediante la modernización de la Biblioteca Central.	Dirección General. Oficina de Documentación y Biblioteca. Oficina de Administración. Dirección de Informática.
Base de datos	-Actualización de la base de datos de los títulos bibliográficos.  -Actualización de la base de datos de la hemeroteca sociolaboral.	Dirección General.  Oficina de Documentación y Biblioteca. Oficina de Administración y Servicios Dirección de Informática.

Títulos Bibliográficos	Adquisición de títulos bibliográficos actualizados en materia laboral, empleo y seguridad social.	Dirección General. Oficina de Documentación y Biblioteca.
Títulos Encuadernados	Encuadernación de los títulos bibliográficos.	Dirección General. Oficina de Documentación y Biblioteca.
Registros	-Realizar el mantenimiento correctivo y preventivo del mobiliario de la biblioteca.	Dirección General.
	-Mantenimiento correctivo y preventivo del aire acondicionado de la biblioteca.	Oficina de Documentación y Biblioteca.
	- Mantenimiento correctivo de los equipos de oficina.	Oficina de Administración y Servicios.
	- Realizar mantenimiento a la infraestructura.	
	-Procesamiento y organización de la hemeroteca sociolaboral.	
Cursos y talleres	-Adiestramiento del personal administrativo en manejo computación avanzada.	Dirección General.
	-Capacitación del personal en el área de atención al usuario.	Oficina de Documentación y Biblioteca. Oficina de Personal.
Reportes	Registrar correspondencias enviadas y recibidas.	Dirección General. Oficina de Documentación y Biblioteca.
Solicitudes concedidas	Facilitar los espacios de la Biblioteca.	Dirección General. Oficina de Documentación y Biblioteca.

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Base de Datos	Actualización de la base de datos de documentos transferidos al Archivo Central.	Dirección General. Oficina de Documentación y Biblioteca. Dirección de Informática.
Registro	Realizar el mantenimiento correctivo y preventivo del mobiliario de la biblioteca.	Dirección General. Oficina de Documentación y Biblioteca. Oficina de Administración.
Cursos y talleres	Capacitación en traslado y manejo de archivo.	Dirección General. Oficina de Documentación y Biblioteca. Oficina de Personal.

### SERVICIO LÍNEA MASTER Y 0800 TRABAJO

#### FUNCIONES

- Orienta a los usuarios sobre los recursos, servicios, trámites y procedimientos que ofrece este

organismo a través de las Inspectorías del Trabajo, Sub-Inspectorías del Trabajo, Procuradurías de Trabajadores, Agencias de Empleo y demás dependencias del Ministerio en todo el país.

- Orienta sobre su estructura organizativa y funcionamiento. Este servicio funciona dentro de los espacios de la Biblioteca Central del Ministerio.

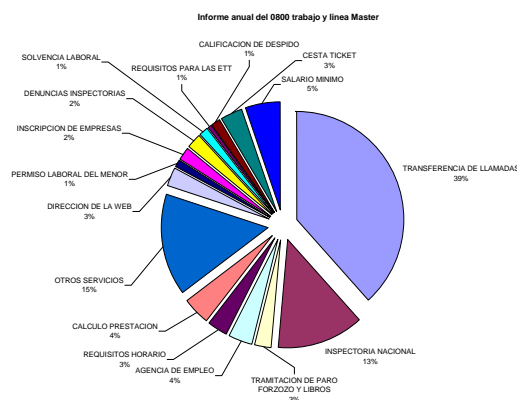
La información se proporciona vía telefónica, de forma gratuita, con una llamada a la Línea 0800 8722256, sin cargo a la persona que la realiza y a través de la Página Web del Ministerio [www.mintra.gov.ve](http://www.mintra.gov.ve).

#### SERVICIOS QUE OFRECE:

1. Ofrece información sobre la organización de la institución, del personal al servicio del mismo, de los trámites y procedimientos que se realizan en las unidades administrativas.
2. Orienta consultas en el área laboral: Antigüedad, preaviso, vacaciones, utilidades, horas extraordinarias, salario mínimo, despidos justificado e injustificados, inamovilidad, pensiones, jubilaciones, jurisprudencia.
3. Se reciben y procesan denuncias de empresas y funcionarios.

Es importante destacar, que a lo largo del pasado año 2004 se atendieron y asesoraron 9.710 llamadas tanto en la línea Master como en el 0800-TRABAJO, a diferencia del año 2005 las cuales llegaron a un total de 19.051, referidas a:

DATOS	VALORES	PORCENTAJE
TRANSFERENCIA DE LLAMADAS	7289	38,26%
INSPECTORÍA NACIONAL	2483	13,03%
TRAMITACIÓN DE PARO FORZOZO Y LIBROS	494	2,59%
AGENCIA DE EMPLEO	684	3,59%
REQUISITOS HORARIO	585	3,07%
CÁLCULO PRESTACIÓN	802	4,21%
OTROS SERVICIOS	2894	15,19%
DIRECCIÓN DE WEB MINTRA	542	2,84%
PERMISO LABORAL DEL MENOR	224	1,18%
INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS	360	1,89%
DENUNCIAS INSPECTORÍAS	440	2,31%
SOLVENCIA LABORAL	239	1,25%
REQUISITOS PARA LAS ETT	97	0,51%
CALIFICACIÓN DE DESPIDO	270	1,42%
CESTA TICKET	663	3,48%
SALARIO MÍNIMO	985	5,17%
TOTAL REGISTRADO	19051	100,00%



En relación de la Página Web, la constante revisión, mejora y actualización, constituye un logro importante, ya que gracias a la información que actualmente aparece los usuarios de Internet podrán aclarar muchas dudas, en aspectos básicos del sistema laboral sin necesidad de realizar la llamada telefónica y realizando este si desean complementar la información de la página. Para ello, el Despacho del Viceministro del Trabajo adelanta, conjuntamente con las Direcciones Generales de Trabajo, Empleo, Seguridad Social y Procuraduría de Trabajadores y las Oficinas de Estadística e Informática, Planificación y Presupuesto y Secretaría y Relaciones Institucionales, adelanta el Proyecto integral para la construcción de un nuevo portal Web MINTRA, que además de brindar información oportuna y verás, contenga un sistema interactivo que permita disminuir la asistencia de usuarios a las distintas

dependencias administrativas, logrando con ello alcanzar un Servicio en Línea directo.

**LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL  
EJERCICIO  
ENERO-DICIEMBRE 2005  
PROGRAMACIÓN EL SERVICIO 0800 TRABAJO**

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Usuarios Orientados	Orientación a usuarios.	Dirección General. Servicio 0800 Trabajo
Atención a usuarios	Usuarios atendidos.	Dirección General. Servicio 0800 Trabajo
Denuncias	Canalización de denuncias	Dirección General. Servicio 0800 Trabajo
Informe	Clasificación de denuncias	Dirección General. Servicio 0800 Trabajo



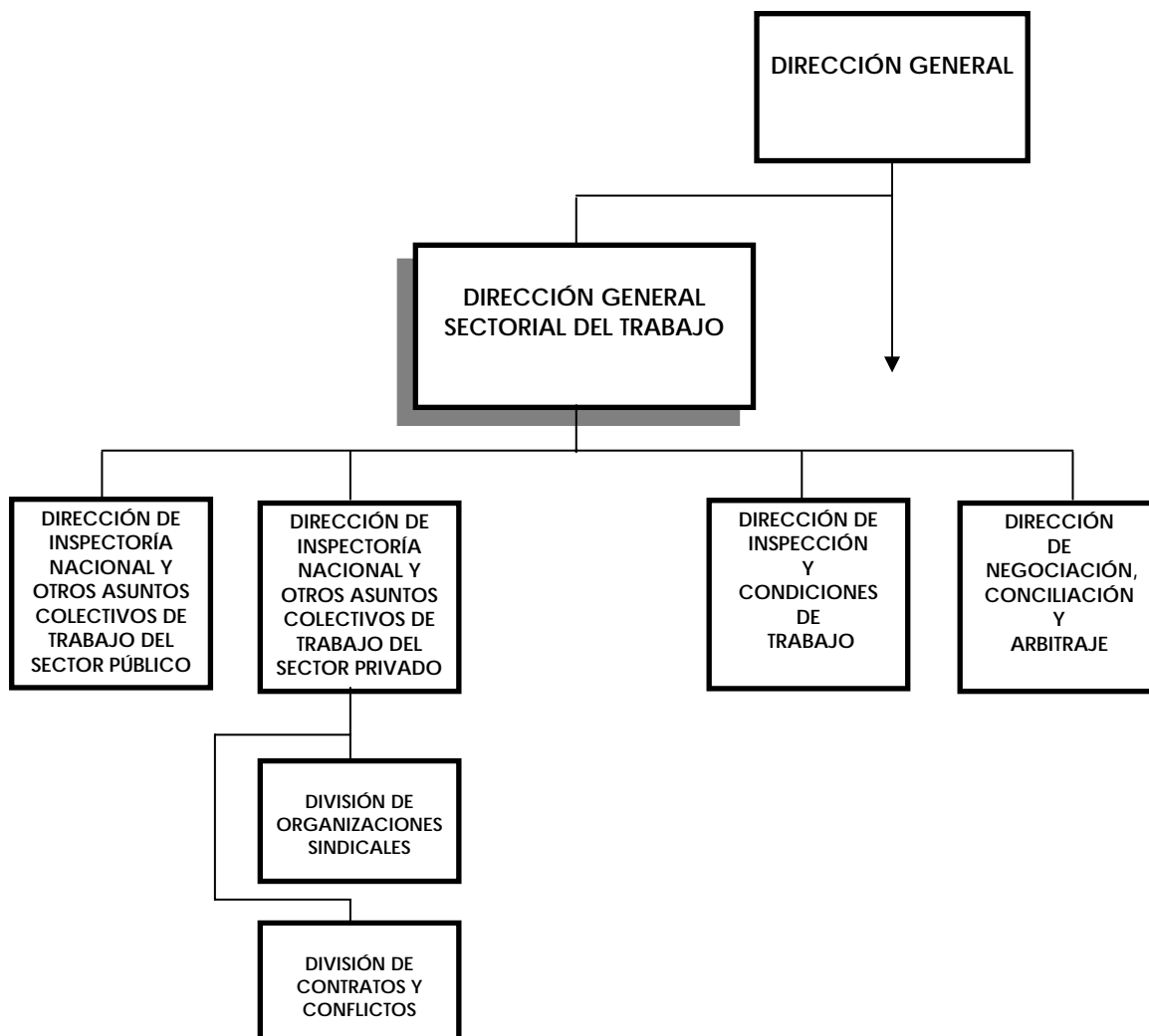




## ***DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DEL TRABAJO***

DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DEL TRABAJO

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



### **FUNCIONES**

- Diseñar, coordinar, dirigir, fiscalizar y controlar las políticas laborales aprobadas por el Despacho, y en particular las referidas a la regulación de las relaciones entre trabajadores y patronos, a la prevención y solución de la conflictividad laboral, así como al mejoramiento de las condiciones socio-económicas de los trabajadores en los sectores públicos y privados.
- Procurar el trámite del registro de las Organizaciones Sindicales.
- Favorecer el óptimo desarrollo de la negociación colectiva y la uniformidad de las condiciones de trabajo en los sectores públicos y privados.
- Intervenir en los procedimientos de conciliación y arbitraje en materia laboral.
- Intervenir en la legalización y registro de las Organizaciones Sindicales.
- Promover condiciones laborales dignas a través de la inspección del Trabajo.
- Las demás funciones que le asigne la Ministra y las señaladas por las leyes de la República y otras normas legales en el área de su competencia.

### **EJECUCIÓN**

#### **DIRECCIÓN DE INSPECTORIA NACIONAL Y OTROS ASUNTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO**

La Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo en el Sector Privado, es la encargada de llevar a cabo todos los trámites, procedimientos previos, y la reuniones conciliatorias, con ocasión de la presentación de pliegos peticiones, bien sea de carácter conciliatorio o conflictivo, así como los tramites de reuniones conciliatorias de discusiones de normativas laborales y negociaciones de proyectos de convenciones colectivas de trabajo, correspondiéndole dictar auto de deposito después de la consignación de las convenciones colectivas de trabajo, y realizar observaciones exhaustivas y minuciosas a las solicitudes Organizaciones Sindicales, cuando sea pertinente previo a su registro.

Esta dirección busca dar cumplimiento a los objetivos estratégicos, los cuales son: Fortalecer la participación social y generar poder ciudadano, en espacio públicos de decisión, llevando a cabo la política interna de favorecer el desarrollo de la negociación colectiva y contribuir el establecimiento de la democracia participativa y protagónica y a generar el poder ciudadano y espacios públicos, llevando a cabo la política interna de facilitar e impulsar los procesos de inscripción y registro de las organizaciones sindicales, reducir el nivel de conflictividad laboral en el año 2005. Durante esta gestión se desarrollaron diversas actividades que a continuación se mencionan.

En el año 2005 se registraron doce (12) organizaciones sindicales en la Inspectoría Nacional del Sector Privado, para los sectores bancarios, transporte, construcción, comercial, agrícola, etc. Asimismo, se registró una Federación para la rama de la industria de la bebida y alimentos, de la cual se puede apreciar datos del registro en el cuadro N° 1.

CUADRO N° 1  
REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES

SINDICATOS							
N°	Número Expediente	Nombre de la Organización Sindical	Siglas de la Organización	Fecha de Legitimación	Boleta de Inscripción	Tomo	Folio
1	082-2005-02-00001	Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Provincial S.A. Banco Universal	SINTRABANPROSA	04/01/2005	211	II	18
2	082-2005-02-00006	Sindicato Nacional Bolivariano de Obreros y Empleados de la Empresa Transporte de Valores Viseteca	SINBOETRA-VITRANSVAL	02/03/2005	212	II	19
3	082-2005-02-00009	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción, Metalmecánica, Electrónico, similares, conexos y afines de Venezuela	STICMEV	13/04/2005	214	II	21
4	082-2005-02-00010	Sindicato de Industria de los Trabajadores de las Empresas Distribuidoras y Vendedoras de Libros, Periódicos, Revistas y toda clase de Publicaciones en general, así como la distribución y venta de mercancía seca y sus similares y conexos	SINTRAPUBLICACIONES	21/04/2005	216	II	23

5	082-2005-02-00012	Sindicato Único Nacional de Trabajadores por la unificación sindical sector comercial, agrícola, de producción o de servicios	SUSNTUS	12/05/2005	217	II	24
6	082-2005-02-00016	Sindicato Bolivariano Nacional de trabajadores de empresas procesadoras, almacenadoras y distribuidoras de alimentos, similares, afines y conexos	SINBONATRA	01/07/2005	219	II	25
7	082-2005-02-00018	Sindicato Nacional Fuerza Popular de los Trabajadores de la Industria de la Construcción, Madera, Maquinarias Pesadas, Vialidades y similares de la República Bolivariana de Venezuela	FPT	19/07/2005	220	II	27
8	082-2005-02-00019	Sindicato Nacional Bolivariano de trabajadores del Transporte de Pasajeros y de carga, sus similares, afines y conexos	SINBOTRAPCAR	20/07/2005	221	II	28

9	082-2005-02-00020	Sindicato Profesional Nacional Revolucionario Maisanta de los trabajadores de la industria de la construcción, madera, maquinarias pesadas, premezclados, materiales, vialidades, similares, conexos y afines de la República Bolivariana de Venezuela	SRM	08/08/2005	224	II	31
10	082-2005-02-00021	Sindicato Nacional de Conductores y Trabajadores de Transporte Terrestre	SINCOTRATT	19/09/2005	226	II	33
11	082-2005-02-00023	Unión Socialista de Trabajadores Al Servicio de las Empresas Productoras, Explotadoras, Comercializadoras de Materiales Para la Construcción	USOTRAEMPROCON	19/10/2005	228	II	35

FEDERACION							
1	082-2005-10-00001	Federación Nacional De Trabajadores de la bebida y alimentos afines y conexos	FENATRABEA	06/05/2005	345	I	30

De igual manera se desarrollaron contrataciones colectivas. Durante el año 2.005 se homologaron contrataciones colectivas en el sector privado (13) que fueron depositadas y homologadas, amparando un total de 12.798 trabajadores, en los distintos sectores entre los cuales se

mencionan: industrial, bancario, telecomunicaciones, agroindustrial, entre otros, simplificado de manera genérica en el cuadro N° 2. Además es importante destacar el hecho de que se suscribieron (03) Actas Convenio.

**CUADRO N° 2**  
**CONVENIONES COLECTIVAS DE TRABAJO HOMOLOGADA**

Número del Expediente	Nombre o Razón Social de la Empresa	Nombre de la Organización Sindical	Ámbito	Fecha de Homologación	Duración (número de meses)	Costo Total del Convenio	Total de Trabajadores Amparados
082-05-04-00001	AGA GAS, C.A.	Federación Nacional de Empleados (Fenade) y sus sindicatos filiales.	Regional	04/01/2005	24	4.275.483.217,00	22
082-05-04-00002	TAMAYO & CIA, S.A.	Federación Nacional de Empleados (Fenade) y sus sindicatos filiales.	Regional	06/01/2005	24	160.917.998,00	66
082-05-04-00003	BANAORO, C.A.	Sindicato Regional de trabajadores agroindustrial, fruterías y sus similares de los Estados Zulia, Trujillo y Mérida (SITRAFRUTA)	Regional	10/01/2005	34	10.932.125.400,00	335
082-05-04-00012	GRUPO DE EMPRESAS RESCARVEN: ADMINISTRADORA RESCARVEN, C.A.; ADMINISTRADORA CONVIDA, C.A.; ADMINISTRADORA S.C., C.A.; LABORATORIOS RESCARVEN, C.A.; ADMINISTRADORA DE PLANES DE SALUD CLÍNICAS RESCARVEN, C.A.; FARMACIAS RESCARVEN, C.A. E INVERSORA INVERAPCA, C.A.	Sindicato Único de trabajadores del Grupo de Empresas Rescarven, C.A., afines y asociados de Venezuela (Sutrescarven)	Nacional	18/02/2005	36	10.092.857.265,00	963
082-05-04-00015	PRODUCTOS SIDERÚRGICOS, S.A. (PROSIDER), TODO PARA EL HERRERO, S.A., FERRETERÍAS TABURE, S.A.; FERREGAN, S.A.; HIERRO AGRO, S.A.; HIERRO VALENCIA, C.A.; HIERRO MARA, C.A.; HIERRO ORIENTE, S.A.; HIERRO MATORÍN, S.A.; HERRAJES EL TIGRE, S.A.; FERROSUMINISTROS CUMANÁ, S.A. (FERROCUSA); LA CASA DEL HERRERO, S.A.; LA CASA DEL HIERRO, S.A.; HIERRO MAGALLANES, S.A. Y FERRO GURI, S.A.	Sindicato de Empleados y Obreros del Comercio y la Industria Nacional (S.E.O.C.I.N.)	Regional	07/03/2005	36	26.702.077.504,00	600
082-05-04-00023	CENTRO BECO, C.A.	FEDERACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS (FENADE) Y SUS SINDICATOS AFILIADOS	Nacional	21/04/2005	30	22.200.000.000,00	437
082-05-04-00028	SERVICIOS EVCAVEN, C.A. (CONTRATISTA DE LA EMPRESA OPERADORA CERRO NEGRO EN MORICHAL ESTADO ANZOÁTEGUI).	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA, RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM).	Local	04/05/2005	36	2.068.981.391,08	58

082-05-04-00029	SERVICIOS EVCAVEN, C.A. ((CONTRATISTA DE LA EMPRESA FIBRA-NOVA, UBICADO EN MACAPAIMA, ESTADO ANZOÁTEGUI).	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA, RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM).	Local	04/05/2005	36	942.272.931,67	23
082-05-04-00031	VENGAS, S.A. (DIVISIÓN DE DISTRIBUCIÓN, VENTA Y COMERCIALIZACIÓN DE GAS LICUADO DE PETRÓLEO)	FEDERACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS (FENADE) Y SUS SINDICATOS AFILIADOS	Regional	16/05/2005	30	51.731.769.900,00	1311
082-05-04-00047	PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EMPRESA PEPSI-COLA, VENEZUELA, C.A. (SINATRAEMPECO).	Nacional	25/07/2005	36	23.991.604.875,00	317
082-05-04-00048	CITIBANK, N.A. SUCURSAL VENEZUELA	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES BANCARIOS DEL DISTRITO FEDERAL Y ESTADO MIRANDA (SUTRABANC)	Regional	28/07/2005	24	6.682.655.335,00	174
082-05-04-00056	COMPANÍA ANÓNIMA NACIONAL TELÉFONOS DE VENEZUELA (CANTV).	FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE TELECOMUNICACIONES DE VENEZUELA (FETRATEL) Y SUS SINDICATOS AFILIADOS.	Nacional	01/09/2005	24	425.233.000.000.000,00	2980

Se registraron un total de treinta y cinco (35) proyectos de contratación colectiva de

trabajo, que se encuentran en estudio, admisión o negociación. (Cuadro N° 3)

**Cuadro N° 3**  
**PROYECTOS DE CONTRATACIÓN COLECTIVA**  
**AÑO 2005**

Número del Expediente	Nombre o Razón Social de la Empresa	Nombre de la Organización Sindical	Ámbito	Fecha de Presentación
082-2005-04-00005	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DEL COMEDOR DE LA EMPRESA IBM)	LOCALES	10/02/2005
082-2005-04-00006	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS HOTELERÍA RESTAURANT MANTENIMIENTO S.H.R.M. DE VENEZUELA (EXPLOTADORA DEL COMEDOR DE LA CANTV)	LOCALES	10/02/2005



082-2005-04-00007	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS HOTELERIA RESTAURANT MANTENIMIENTO S.H.R.M. DE VENEZUELA (EXPLOTADORA DEL COMEDOR DE LA PDVSA LA CAMPIÑA)	LOCALES	10/02/2005
082-2005-04-00008	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DEL COMEDOR DE LA PEPSI COLA)	LOCALES	10/02/2005
082-2005-04-00009	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DEL COMEDOR Y DE LA FUENTE DE SODA DEL CENTRO MEDICO)	LOCALES	10/02/2005
082-2005-04-00010	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DEL COMEDOR DEL HOSPITAL ORTOPÉDICO INFANTIL)	LOCALES	10/02/2005
082-2005-04-00011	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DEL COMEDOR DEL BANCO MERCANTIL)	LOCALES	10/02/2005
082-2005-04-00013	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DE LOS COMEDORES DE PETROZUATA Y PETROBRAS)	ESTADALES	22/02/2005
082-2005-04-00020	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	UNIVERSAL SODEXHO SERVICES DE VENEZUELA C.A. (EXPLOTADORA DEL SERVICIO COMEDOR, HOSPEDAJE, LAVANDERÍA Y MANTENIMIENTO DE LA EMPRESA CRISTALETT)	ESTADALES	08/04/2005

082-2005-04-00025	SINDICATO BOLIVARIANO DE PREVENTISTAS CORTIGENSE COCACOLA FEMSA C.A.	COCA COLA FEMSA DE VENEZUELA S.A	ESTADALES	29/04/2005
082-2005-04-00026	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DEL COMEDOR OCN DENTRO DEL CRIOGÉNICO DE JOSE)	ESTADALES	03/05/2005
082-2005-04-00027	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DEL COMEDOR PETROZUATA DENTRO DEL CRIOGÉNICO DE JOSÉ)	ESTADALES	03/05/2005
082-2005-04-00032	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DE PETROZUATA EN SAN DIEGO DE CABRUTICAS)	ESTADALES	07/06/2005
082-2005-04-00033	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DE PETROBRAS ORITUPANO Y LEONA DEL ESTADO ANZOÁTEGUI)	ESTADALES	07/06/2005
082-2005-04-00038	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DEL COMEDOR DE LA EMPRESA ENI)	ESTADALES	20/06/2005
082-2005-04-00038	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN (EXPLOTADORA DEL COMEDOR DE LA EMPRESA AMERIVEN)	ESTADALES	20/06/2005

082-2005-04-00041	SINDICATO UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LOS SUPERMERCADOS UNICASA C.A. DE LOS ESTADOS MIRANDA, ARAGUA, CARABOBO, ANZOÁTEGUI, GUARICO, NUEVA ESPARTA Y DISTRITO CAPITAL (SUNTRASUPERUNICASA) Y EL SINDICATO UNION BOLIVARIANA DE SUPERMERCADOS, AFINES Y SIMILARES DEL ESTADO MIRANDA ( UBTRASUPER-MIR)	SUPERMERCADOS UNICASA C.A.	NACIONALES	04/07/2005
082-2005-04-00042	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SPLENDOR MANTENIMIENTO	LOCALES	04/07/2005
082-2005-04-00045	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE MAPFRE SEGURIDAD (SINTRAMASEG)	MAPFRE SEGURIDAD C.A.	NACIONALES	13/07/2005
082-2005-04-00050	FEDERACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS (FENADE)	VENGAS S.A. (DIVISIÓN DE TRANSPORTE)	ESTADALES	08/08/2005
082-2005-04-00051	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	DESARROLLO FRIDZUL C.A	NACIONALES	10/08/2005
082-2005-04-00052	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SODEXHO VENEZUELA ALIMENTACIÓN Y SERVICIOS C.A.	LOCALES	23/08/2005
082-2005-04-00053	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	SERVICIOS ENCAVEN ( EXPLOTADORA DEL COMEDOR DE LA EMPRESA MITSUBICHI )	ESTADALES	23/08/2005
082-2005-04-00054	SINDICATO NACIONAL UNITARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS (SINUTRAPETROL) Y LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES PETROLEROS QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE VENEZUELA (FEDEPETROL)	CHEVRON TEXACO, GLOBAL TECHNOLOGY, SERVICES COMPANY, PETROBRAS ENERGIA DE VENEZUELA S.A., PLUSPETROL VENEZUELA S.A., REPSOL YPF VENEZUELA S.A., SHELL DE VENEZUELA S.A, STATOIL, TOTAL OIL AND GAS VENEZUELA BV E YPERGAS	NACIONALES	31/08/2005

082-2005-04-00054	SINDICATO NACIONAL UNITARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS (SINUTRAPETROL) Y LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES PETROLEROS QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE VENEZUELA (FEDEPETROL)	CHEVRON TEXACO, GLOBAL TECHNOLOGY, SERVICES COMPANY, PETROBRAS ENERGIA DE VENEZUELA S.A., PLUSPETROL VENEZUELA S.A., REPSOL YPF VENEZUELA S.A., SHELL DE VENEZUELA S.A, STATOIL, TOTAL OIL AND GAS VENEZUELA BV E YPERGAS	NACIONALES	31/08/2005
082-2005-04-00055	FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES , QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE VENEZUELA (FEDEPETROL)	FERTILIZANTES NITROGENADOS DE VENEZUELA (FERTINITRO)	LOCALES	01/09/2005
082-2005-04-00057	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA, HOTELEROS, BARES, CLUBES, CASINOS, ENTRETENIMIENTOS, MANTENIMIENTOS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRARESCOM)	CARENERO YACHT CLUB	LOCALES	02/09/2005
082-2005-04-00058	LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE CAÑA DE AZÚCAR Y SUS DERIVADOS DE VENEZUELA (FETRACADE)	FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE CAÑICULTORES DE VENEZUELA (FESOCA )	NACIONALES	14/09/2005
082-2005-04-00060	SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS, PROCESADORAS, ALMACENADORAS Y DISTRIBUIDORAS DE ALIMENTOS, SIMILARES, AFINES Y CONEXOS (SINBONATRA)	S.A. CATIVEN SUPERMERCADOS CADA	NACIONALES	22/09/2005
082-2005-04-00061	SINDICATO NACIONAL BOLIVARIANO DE OBREROS Y DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE VALORES VISITECA C.A. (SINBOETRAVI-TRANSVAL)	TRANSPORTE DE VALORES VISITECA C.A.	NACIONALES	26/09/2005
082-2005-04-00062	SINDICATO REGIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS Y ALIMENTACIÓN (SINRETIBA)	COCA COLA FEMSA DE VENEZUELA S.A Y PRODUCCIONES EL SOL ETT C.A.	LOCALES	03/10/2005
082-2005-04-00063	SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE LA BEBIDA Y SUS DERIVADOS Y CONEXOS DEL DISTRITO CAPITAL Y ESTADO MIRANDA (SINBOTRABED)	COCA COLA FENSA C.A.	REGIONALES	03/10/2005
082-2005-04-00065	SINDICATO UNICO NACIONAL DEL INSTITUTO DE TECNOLOGÍA INDUSTRIAL "ARISMENDI" (S.U.N.I.U.T.I.R.L.A.)	INSTITUTO UNIVERSITARIO INDUSTRIAL "RODOLFO LOERO ARISMENDI"	NACIONALES	22/11/2005

082-2005-04-00067	SINDICATO UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES PROFESIONALES DE SEGURIDAD HOTELERA, INDUSTRIAL, COMERCIAL, BANCARIA, SERENOS, VIGILANCIA PRIVADA, TRANSPORTE DE VALORES, MANTENIMIENTO, SUS SIMILARES Y CONEXOS ( SINTRASEGURIVIS)	SEGURIDAD 78 C.A.	NACIONALES	24/11/2005
082-2005-04-00068	SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES PROFESIONALES DE SEGURIDAD HOTELERA, INDUSTRIAL, COMERCIAL, BANCARIA, SERENOS, VIGILANCIA PRIVADA, TRANSPORTE DE VALORES, MANTENIMIENTO, SUS SIMILARES Y CONEXOS ( SINTRASEGURIVIS)	VIGILANTES DEL ZULIA	NACIONALES	01/12/2005
082-2005-04-00074	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COPR BANCA (SINTRA.CORPBANCA)	BANCO CORP BANCA	NACIONALES	15/12/2005
082-2005-04-00077	SINDICATO NACIONAL UNITARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS (SINUTRAPETROL) Y LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES PETROLEROS QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE VENEZUELA (FEDEPETROL)	CHEVRON TEXACO Y STATOIL	REGIONALES	23/12/2005

Igualmente, se culminaron con éxito tres (03) negociaciones colectivas, que se llevaron a cabo bajo la forma de Reuniones Normativas Laborales de la industria Químico-Farmacéutica a nivel nacional; los

trabajadores del sector del calzado a nivel nacional y los de la rama hotelera en el Estado Nueva Esparta, amparando un total de 19.509 de trabajadores las cuales se anexan a continuación:

**CUADRO N° 4**  
**REUNIONES NORMATIVAS LABORALES HOMOLOGADAS**

Número del Expediente	Nombre o Razón Social de la Empresa	Nombre de la Organización Sindical	Ámbito	Fecha de Homologación	Duración (número de meses)	Costo Total del Convenio	Total de Trabajadores Amparados
082-05-04-00019	LA CÁMARA VENEZOLANA DEL MEDICAMENTO (CAVEME); LA CÁMARA NACIONAL DE MEDICAMENTOS GENÉRICOS Y AFINES (CANAMEGA); LA CÁMARA DE LA INDUSTRIA FARMACEUTICA (CIFAR)	FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE PRODUCTOS MEDICINALES, COMESTICOS Y PERFUMERIAS (FETrameco) Y SUS SINDICATOS AFILIADOS	Nacional	03/12/2005	30	1.460.245.000.000,00	8.388
082-2005-04-00043	INDUSTRIA DEL CALZADO, PIELS, TIENDAS DE VENTAS DEL CALZADO, CARTERAS, CORREAS, CURTIEMBRES, TALABARTERIAS, SINTETICOS Y SUS SIMILARES. CÁMARA VENEZOLANA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO (CAVECAL); CÁMARA VENEZOLANA DE INDUSTRIALES DEL CALZADO (CAVENIC) Y LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE PEQUEÑOS Y MEDIANOS INDUSTRIALES DEL CALZADO Y SUS SIMILARES (ANPMICALS).	FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL CALZADO, PIELS, DEPÓSITOS DE CALZADOS, TIENDAS DE VENTAS DE CALZADO, CARTERAS, CORREAS, CURTIEMBRES, TALABARTERIAS, SINTETICOS Y SUS SIMILARES DE VENEZUELA (FETRACALZADO) Y SUS SINDICATOS AFILIADOS	Nacional	12/07/2005	29	76.213.500.000,00	9.300

	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE HOTELES BARES Y SUS SIMILARES DEL ESTADO NUEVA ESPARTA (SUTHENE); SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOTEL PORNO FINO MARE (SINTRAPORMAR), SINDICATO PROFESIONALES DE TRABAJADORES HOTELEROS, TURISTICOS, RESTAURANTES, TASCA, CERVECERIAS Y SIMILARES DEL ESTADO NUEVA ESPARTA (SINTRATHIEL) Y OTROS SINDICATOS	INVERSIONES PUEBLA MAR C.A., PLAZA SUITES II C.A; INVERSIONES PUEBLAMAR (HOTEL HILTON MARGARITA AND SUITES), PROMOTORA PUERTO CRUZ 2000 C.A. (HOTEL DUNES); DESARROLLO TURISTICO ISLA BONITA (HOTEL HESPERIA ISLA MARGARITA), HOTELERA SOL C.A., (LTI COSTA CARIBE BEACH HOTEL); ADMINISTRADORA LAGUNA MAR C.A. (HOTEL LAGUNA MAR), CORPORACION HOTELERA HEMTEX S.A. (HOTELERA PLAYA EL AGUA; HOTEL BELLA VISTA; HOTEL PORTOFINO C.A; OPERADORA LA SAMANNA & TALAOS C.A. (HOTEL LA SAMANNA DE MARGARITA & TALASSO); PLAZA SUITES II (HOTEL MARINA BAY); HOTELES PLAYA C.A. (HOTELES PUERTA DEL SOL); CONSTRUCCIONES LAMARIEN (HOTEL VILLA EL GRIEGO RESORT)	ESTADAL	12/07/2005	36	63.480.453.268,99	1.821
--	--	---	---------	------------	----	-------------------	-------

Asimismo, se recibieron cinco (5) pliegos de peticiones carácter conflictivo, los cuales fueron tramitados de conformidad con la

Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. En el cuadro N° 5 se detallan C/U de los antes expuestos.

CUADRO N° 5  
PLIEGOS DE PETICIONES AÑO 2005

N° de Expediente	Nombre o Razón Social de la Empresa	Actividad Económica	Sector	Nombre de la Organización Sindical	Tipo de Pliego	Fecha de Culminación
082-2005-05-00001	CONSORCIO GRUPO CONTUY PROYECTOS Y OBRAS DE FERROCARRILES	CONSTRUCCIÓN	PRIVADO - EMPRESAS	FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES, PROFESIONALES, EMPLEADOS, TÉCNICOS Y OBREROS DE LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN, MADERAS, MAQUINARIAS PESADAS VIALIDADES Y SIMILARES DE VENEZUELA (FENACTS) y el SINDICATO PROFESIONAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN, AFINES Y SUS CONEXOS DEL ESTADO CARABOBO (SINTRA CONSTRUCCION)	Conciliatorio	22/04/2005

082-2005-05-00002	CONSORCIO G&O, ASTALDI SPA, RITA C.A. HOLCIN, COPERATIVA CONBOLVEN, TUNNEL S.R.L. Y PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES REINNONE E HIJOS	CONSTRUCCIÓN	PRIVADO - EMPRESAS	FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES, PROFESIONALES, EMPLEADOS, TÉCNICOS Y OBREROS DE LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN, MADERAS, MAQUINARIAS PESADAS VIALIDADES Y SIMILARES DE VENEZUELA (FENACTS) y el SINDICATO MOVIMIENTO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, MADERA, MAQUINARIA PESADA, VIALIDADES, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO CARABOBO (MBTCC-CARABOBO)	Conflictivo	09/05/2005
082-2005-05-00002	CONSORCIO G&O, ASTALDI SPA, RITA C.A. HOLCIN, COPERATIVA CONBOLVEN, TUNNEL S.R.L. Y PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES REINNONE E HIJOS	CONSTRUCCIÓN	PRIVADO - EMPRESAS	FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES, PROFESIONALES, EMPLEADOS, TÉCNICOS Y OBREROS DE LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN, MADERAS, MAQUINARIAS PESADAS VIALIDADES Y SIMILARES DE VENEZUELA (FENACTS) y el SINDICATO MOVIMIENTO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, MADERA, MAQUINARIA PESADA, VIALIDADES, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO CARABOBO (MBTCC-CARABOBO)	Conflictivo	22/06/2005
082-2005-05-00004	CAPEV	CONSTRUCCIÓN	PRIVADO - EMPRESAS	SINDICATO NACIONAL FUERZA POPULAR DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, MADERA, MAQUINARIAS PESADAS, VIALIDADES Y SIMILARES DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (FBT)	Conflictivo	08/08/2005
082-2005-05-00005	CONSORCIO CONTUY MEDIO GRUPO "A"	CONSTRUCCIÓN	PRIVADO - EMPRESAS	UNIÓN BOLIVARIANA DE TRABAJADORES (UBT)	Conflictivo	15/10/2005

**DIRECCIÓN DE MEDIACIÓN, CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

La Dirección de Mediación, Conciliación y Arbitraje, cumpliendo con las obligaciones que le competen, asumió las acciones necesarias en cada una de las peticiones que a continuación se exponen:

**1.1- RECLAMACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS DE CANTV.**

Interpuesta en fecha 27 de enero de 2005, por la Asociación de Jubilados (AJUTEL-CARACAS), para ser discutida conciliatoriamente con la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV). Como antecedente se tiene que El 25 de Enero de 2005 la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia declara con lugar la solicitud de reconocimiento de las reivindicaciones salariales que dio origen a la reclamación. Se efectuaron varias reuniones en la Dirección General del Trabajo y en la Inspectoría Nacional y otros Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Público.

A partir del 31 de agosto de 2005 fue remitido el caso a la Dirección de Mediación, Conciliación y Arbitraje, para la cual se involucra la Procuraduría de Trabajadores, quien asumió la representación de los Reclamantes., Actualmente solicitan la ejecución de la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo de Justicia, además de solicitar que se mantengan las reuniones en esta Dirección, hasta la ejecución de la medida ordenada por el Tribunal Supremo de Justicia. Paralelamente es tramitado un procedimiento de sanción contra la CANTV, por manipulación y retención de información solicitada (nómina del personal jubilado).

**1.2- RECLAMACIÓN DE LOS TRABAJADORES-ARTISTAS DEL ELENCO "AMORES DE BARRIO ADENTRO".**

Interpuesto en fecha 2 de Septiembre de 2005, por cobro de prestaciones sociales, el mismo es presentado por una Comisión de

Trabajadores-Artistas del Elenco "Amores de Barrio Adentro", serie de televisión del canal del Estado venezolano, en contra de la Asociación Cooperativa Producciones Audiovisuales de Cineastas RS, lográndose un acuerdo de cancelación del 80% de la deuda de prestaciones sociales, la cual cubrió las expectativas de los trabajadores, quienes consideraron que el logro obtenido fue gracias a la intervención diligente y oportuna del Ministerio del Trabajo, Los acuerdos alcanzados se abordaron en tres reuniones, cumpliéndose a cabalidad los objetivos de esta Dirección.

**1.3.- PLIEGO DE PETICIONES CON CARÁCTER CONFLICTIVO DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES TEXTILES, CONFECCIÓN Y SUS SIMILARES DEL DISTRITO CAPITAL Y ESTADO MIRANDA (SUTRATEx).**

Fue remitido a esta Dirección en fecha 11 de octubre de 2005, el Pliego de Peticiones con carácter Conflictivo presentado por el Sindicato único de Trabajadores Textiles, Confección y sus Similares del Distrito Capital y estado Miranda (SUTRATEx) en contra de la Empresa Sel-Fex (GRUPO LONY). Se efectuaron tres reuniones con los trabajadores y representantes sindicales. Se analizó la intención de la empresa y disposición de los socios de integrarse al acuerdo Marco de Cogestión, siendo infructuoso determinar tal disposición en virtud que los socios nunca se encontraban en la empresa y no asistieron a las reuniones convocadas por el Ministerio, situación que generó el aumento de los niveles de desconfianza entre las partes. En función de cubrir los extremos legales y protección de los reclamantes, se hizo un llamado a la Dirección Nacional de Procuraduría de Trabajadores para que se involucrara y asumiera la defensa de los mismos mediante los cálculos de los pasivos laborales, ya que resultaba inconsistente e incierta la capacidad de la empresa para darle cumplimiento a los compromisos contractuales adquiridos y que dieron origen al pliego de peticiones. Al finalizar el año 2005, la situación de estos trabajadores continúa crítica, sin ninguna garantía laboral



y ante las amenazas de los socios de renunciar por la falta de financiamiento, con el patrocinio de la Procuraduría de Trabajadores se introdujo la demanda ante los Tribunales Laborales, solicitando medida de embargo preventiva sobre los bienes propiedad de la Empresa.

#### 1.4.- RECLAMACIÓN SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES BOLIVARIANOS DE LAS RESIDENCIAS ANAUCO SUITES (SITRABOANAUCO).

Remitido a esta Dirección en fecha 24 de agosto de 2005, con ocasión al desacato de la orden emanada de la Providencia Administrativa de fecha 11 de marzo de 2005, por la Inspectoría del Trabajo del Distrito Capital en la cual se obliga a la Empresa "Residencias Arauco Suites", a discutir y negociar el Proyecto de Convención Colectiva propuesto por el Sindicato Unión de Trabajadores Bolivarianos de las Residencias Anaucó Suites (SITRABOANAUCO), así como perentoriamente darle cumplimiento a las condiciones laborales que rigen para estos trabajadores.

Se convocaron seis reuniones de las cuales la parte patronal sólo acudió a tres, siendo suficiente para percibir una actitud antilaboral de la parte patronal y declarar agotada la conciliación. Ante tal situación la representación sindical decide acogerse al procedimiento conflictivo a través de la introducción de un pliego por ante la Inspectoría del Distrito Capital.

#### 1.5.- RECLAMACIÓN DEL SINDICATO OBRERO VENEZOLANO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (SOVICA).

Interpuesta en fecha 19 de julio de 2005 por el Sindicato Obrero Venezolano de la Industria de la Construcción (SOVICA), contra la Empresa Constructora Geobraing, C.A. Se resolvió satisfactoriamente, lográndose suscribir un acta compromiso en la que quedaron establecidos acuerdos, tales como: pago del día domingo promediado, reconocimiento de los días de vacaciones pendientes y dos días

adicionales del mes de diciembre, entre otros. Los acuerdos alcanzados quedaron recogidos en acta extra Ministerio y no han sido homologados.

#### 1.6.- RECLAMACIÓN SINTRAVERSE-INAVI.

Interpuesto el 9 de marzo de 2005, por incumplimiento de varias cláusulas del Contrato Marco de la Administración Pública, presentado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Vivienda del Sector Público (SINTRAVERSE) contra el Instituto Nacional de la Vivienda (INAVI). En las reuniones efectuadas se han logrado una serie de beneficios entre los cuales destacan: actualización de la Unidad Tributaria en el Cesta Ticket del año 2004; incorporación de los conceptos de la evaluación al salario; cancelación del Fideicomiso; ascensos y pasos en la escala; la sede sindical; el servicio funerario para los afiliados y sus familiares; así como la problemática de la representación laboral ante la Junta Liquidadora. Actualmente continúan las conversaciones de análisis y búsqueda de soluciones a los planteamientos presentados.

#### 1.7.- FETRAMECO-REUNIÓN NORMATIVA LABORAL

Se instaló en fecha 8 de agosto de 2005 la Reunión Normativa Laboral, bajo la presidencia del Director de Mediación, Conciliación y Arbitraje. Teniendo por objetivo la discusión y celebración de una Convención Colectiva de Trabajo para las empresas pertenecientes a la rama de la actividad económica de la Industria Químico Farmacéutica. En fecha 23 de agosto de 2005 se efectuó la primera reunión de negociación y después de 16 reuniones de trabajo se alcanzaron todos los acuerdos entre las partes, lo cual permitió que el 18 de noviembre del 2005 se efectuara su depósito legal. Al respecto, el Dr. Rogelio Solórzano, en representación del sector patronal, declaró lo siguiente: "...esta contratación colectiva que beneficiará a más de 15 mil trabajadores a nivel Nacional, se hizo en tiempo record gracias a la

participación activa del Ministerio del Trabajo". DIARIO VEA, PAG. 19, Fecha (13/12/2005)

#### 1.8.- RECLAMACIÓN COMITÉ DE JUBILADOS DEL INOS

Reclamación interpuesta ante el Despacho de la Ministra del Trabajo en fecha 26 de octubre de 2005, por el Comité de Acción Social y Defensa de los Obreros Jubilados y Pensionados del INOS/MARN. Dicho reclamo se fundamenta en beneficios contemplados en el Contrato Colectivo Marco de los Obreros de la Administración Pública Nacional y en la Ley de Homologaciones. En las reuniones efectuadas, la representación patronal desconoció, desde el punto de vista técnico y legal, las solicitudes planteadas por los reclamantes quienes insistieron en su solicitud y manifiestan su deseo de que la misma sea remitida a la Consultaría Jurídica del Ministerio del Trabajo, para que a través de un Dictamen se produzca un pronunciamiento con relación al caso. Esta Dirección en fecha trece de diciembre de 2005, remitió a la Consultaría Jurídica escrito con sus respectivos anexos.

#### 1.9. -RECLAMACIÓN NESTLE DE VENEZUELA, S.A.

En fecha 15 de Doiciembre 2005; recibiendo instrucciones del Director General Sectorial del Trabajo, esta Dirección asume el procedimiento de Pliego de Peticiones con carácter Conflictivo del Sindicato Único de Obreros y Empleados de la Empresa Nestle de Venezuela S.A. procedimiento éste iniciado en la Inspectoría del Trabajo del estado Aragua (Cagua), en fecha 21/03/2005. Después de cuatro reuniones intensivas de trabajo las partes llegaron a un acuerdo satisfactorio y definitivo que conllevó al cierre y archivo del referido pliego en fecha 06/12/2005. Es de hacer notar que las razones por la cual no se había logrado un advenimiento entre las partes se debía a la posición intransigente de la parte sindical de reclamar una bonificación especial o "indemnización" extra contrato colectivo para los trabajadores, por el

tiempo que tardó el patrono en no darle solución al referido pliego, correspondiéndole a esta Dirección declarar la ilegalidad y extemporaneidad de dicha solicitud, posición ésta que puso fin en tiempo record a la controversia generada, con acuerdos satisfactorios entre las partes.

#### 1.10.-RECLAMACIÓN FUNDABARRIOS

Reclamación interpuesta en fecha 7 diciembre de 2005, por ciertas indefiniciones en el proceso de liquidación de esta Fundación, así como denuncias de despidos injustificados. Se convocó a las partes para una primera reunión, con el fin de conocer detalles más precisos sobre el planteamiento de los reclamantes, en virtud que la reclamación está siendo presentada por Directores laborales, principal y suplente, ante la Junta de Liquidadora.

#### 1.11.-RECLAMACIÓN MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

Interpuesta el 2 de noviembre de 2005, con ocasión a la denuncia por desconocimiento y obstrucción de la actividad sindical en este Ministerio. Se llevó a cabo la primera reunión el día 21 de diciembre de 2005, iniciándose un proceso de diálogo constructivo entre las partes con acuerdos y entendimientos dentro del marco legal y contractual de la reclamación.

#### 1.12.- RECLAMACIÓN CAPITANÍA DE PUERTOS

Interpuesta en fecha 15 de septiembre de 2005, por el Comité de Trabajadores de la Capitanía de Puertos de la Guaira, Puerto Cabello, Las Piedras y demás Capitanías de Puertos de la República por incumplimiento en el método de cálculo de las habilitaciones consideradas como parte del sueldo percibido y la incorrecta cancelación del pago de los días sábados y domingos por parte del Instituto Nacional de Espacios Acuáticos e Insulares. Se avanzó en las discusiones de los reclamos y se logró que se efectuara la cancelación de la deuda del año 2004, correspondiente a los días sábados y domingos y se estudia una

próxima fecha para la cancelación de los sábados y domingos del 2005. Actualmente se integro una Comisión en la cual se incluyó un representante del Ministerio de Infraestructura, para el estudio y consideración de la propuesta realizada por el Comité con relación al método de cálculo.

#### 1.13.- RECLAMACIÓN PERSONAL OBRERO MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Presentada en fecha 11 de octubre de 2005 por los siguientes sindicatos: Sindicato único Revolucionario de Trabajadores Educativos del estado Carabobo, Sindicato Revolucionario de Obreros del Ministerio de Educación del Distrito Capital, Sindicato Regional Fuerzas Obreras Educativas estado Monagas, Sindicato Único Bolivariano de Trabajadores Educativos del estado Zulia, Sindicato Unitario de Obreros Revolucionarios del Ministerio de Educación del estado Vargas, Sindicato Revolucionario Bolivariano de Obreros del estado Portuguesa y el Sindicato Regional Fuerza Obrera Educativa Guárico, en contra del Ministerio de Educación y Deportes, ante la situación de los Contratados en jornadas de cuatro horas y los obreros que laboran como Seguridad (Vigilantes y Porteros (as)), quienes solicitan su clasificación de acuerdo al cargo que vienen desempeñando. Asimismo solicitan que se contrate un mejor servicio de HCM y Seguro Funerario. A nivel sindical, solicitan el otorgamiento de los permisos; entre otros. En las reuniones efectuadas hasta la presente se han abordado significativos acuerdos relacionados con la reclamación.

#### 1.14.-RECLAMACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Presentada en fecha 11 de octubre de 2005, por el Sindicato Unitario Nacional de Empleados Públicos del Ministerio de Educación (SUNEP-ME) y una representación de los trabajadores contratados a medio tiempo; por situación de los Contratados de jornada de cuatro horas; denuncias contra el Director de la Zona Educativa del estado

Carabobo por irregularidades en concurso a cargos de carrera; amenazas de despidos, denuncian atropellos y persecuciones; incumplimiento del pago de alimentación al personal administrativo de planta de la zona Carabobo, discriminación al personal administrativo contratado en la aplicación de beneficios contractuales. Los representantes del Ministerio de Educación presentaron un cronograma de actividades con la finalidad de formalizar la situación laboral del personal administrativo contratado por jornada, entre otras cosas. En tal sentido, se mantienen las reuniones en la sede del Ministerio del Trabajo.

#### 1.15.-PLIEGO DE PETICIONES CON CARÁCTER CONFLICTIVO FERROCARRIL PTO. CABELLO-MARACAY

Pliego de Peticiones con Carácter Conflictivo (29/08/2005) introducido por las organizaciones Sindicales de la Industria de la Construcción: Movimiento Bolivariano de Trabajadores de la Industria de la Construcción (MBTCC-CARABOBO); Sindicato de la Industria de la Construcción (SINTCONSMETACEC); Unión Bolivariana de Trabajadores (UBT-ARAGUA; Unidad de Trabajadores de la Industria de la Construcción del estado Carabobo (UTRACON) y Sindicato de Trabajadores el Sector de la Construcción Obras Civiles, Servicios y Mantenimiento del Estado Carabobo(SINTRACONSERMAS); contra las empresas CONSORCIO GRUPO CONTUY PROYECTO DE OBRAS DE FERROCARRILES, conformada por los consorcios: G&O; ASTALDI SPA; IMPREGILO SPA y CHELLA SOGENE. El mismo fue presentado ante la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Privado; tramitado por la Dirección de Mediación Conciliación y Arbitraje durante todo el procedimiento. El Pliego se caracterizó por la permanente presión de la parte sindical para ejercer el derecho a huelga, a través de la estrategia aplicada por esta Dirección se establecieron acuerdos importantes, sin llegar al conflicto. Las partes reconocen el esfuerzo hecho para garantizar la paz laboral, la cual se mantiene con saldos

organizativos, respuestas estructurales, conciencia productiva y nuevos liderazgos. El 30 de septiembre del 2005, las partes acordaron dar por concluidas las discusiones del pliego solicitando el cierre y archivo del expediente.

#### 1.16.- REFERENDUM SINDICAL, FERROCARRIL PUERTO CABELLO-MARACAY

En alcance a los acuerdos que pusieron fin al conflicto laboral del sector ferrocarril, según consta en acta de fecha 30 de septiembre 2005, se aprobaron y realizaron dos Referéndum sindical, ante la alta conflictividad que viene presentando el sector y el incorrecto manejo sindical de los asuntos laborales, como quedó reflejado en la administración y desarrollo del pliego de peticiones con carácter conflictivo. Se realizaron con éxito los referéndums programados.

#### 1.17.-RECLAMACIÓN SINDICATO TRIBUNALICIO (SUONTRAT)

Presentada por el Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAT), en fecha 21 de septiembre 2005, solicitando la interposición de nuestros buenos oficios a los fines de lograr advenimiento entre las partes, ante la problemática laboral generada por incumplimiento de la Convención Colectiva. El Despacho, previa consulta realizada con el sector patronal, hizo sus respectivas recomendaciones dentro de la búsqueda de un advenimiento entre las organizaciones sindicales SINTRAT Y SUONTRAT, en aras de mantener la paz laboral en esta emblemática institución de la administración de justicia.

#### 1.18.-RECLAMACIÓN SANITARIOS MARACAY

En fecha 6 de diciembre del 2005, el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de las Empresas Productoras de Piezas sanitarias, sus similares y Conexos del estado Aragua, consignan denuncia por ante la Inspectoría del Trabajo del Estado Aragua por retraso en el pago de las utilidades a los trabajadores, estando convenido

contractualmente dicho pago para el 15 de noviembre. Por instrucciones de la Dirección General Sectorial del Trabajo se traslada el procedimiento a esta Dirección por detectarse una situación de paralización de actividades por parte de los trabajadores. Se citan a las partes y se establece un compromiso de normalización de la situación laboral y la empresa se compromete a hacer lo conducente para la obtención de un crédito bancario y así poder honrar los compromisos adquiridos. Asimismo esta Dirección, en aras de coadyuvar con la búsqueda de una solución, realiza un planteamiento al Director General del Trabajo a los fines de activar los mecanismos institucionales con los entes crediticios del Estado venezolano.

#### 1.19 CONFLICTO LABORAL, REDUCCION DE PERSONAL Y ARBITRAJE EN LAS EMPRESAS: ARTISOL C.A.; ONDULADOS DE VENEZUELA, C.A.; ETIMPRES, C.A.; CARTONAJES DAN, C.A.; PEGADORA ETONSOL, C.A. Y TROQUELES ARTIDAN, C.A.

A raíz de una solicitud de mediación realizada por la parte patronal en fecha 16 junio 2005; ante la Dirección General Sectorial del Trabajo, debido a situación conflictiva de paralización de la planta de estas empresas; en fecha 21 de julio 2005 se realiza en esta Dirección la primera reunión entre las partes, en la misma se evaluó toda la problemática y se perfilaron acuerdos ante la grave situación reportada.

En fecha 07 de octubre de 2005, se declara agotado el procedimiento conciliatorio, recomendándose la conformación de la junta de arbitraje a las partes. A la fecha 21 de diciembre solo faltaban seis trabajadores por acogerse al proceso de liquidación de sus prestaciones sociales, vía esta que se ha tratado de agotar antes de la instalación de la Junta de Arbitraje.

#### DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

La Dirección de Inspección y Condiciones de Trabajo, efectuó actos supervisorios, investigaciones por accidentes de trabajo e

inspecciones especiales que son de su competencia a las empresas públicas y privadas con fin de comprobar el cumplimiento de la ley y de esta manera garantizar el disfrute de los derechos sociales de forma universal y equitativa, además de monitorear las condiciones de trabajo en las empresas y dándole respuesta satisfactoria a las demandas de inspección de trabajadores y trabajadoras individuales o colectivas a nivel nacional y regional.

En las líneas generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, entre los cinco equilibrios se encuentra el Internacional, cuyo objetivo principal es fortalecer la soberanía nacional y promover un mundo multipolar, esto con la promoción y protección de los derechos humanos; y así como, la promoción de la democracia participativa. La Dirección de Inspección y Condiciones de Trabajo participó en diversas reuniones y discusiones internacionales para ampliar las relaciones con otras regiones y países, en especial, reafirmar las relaciones con los países vecinos y los socios económicos de Venezuela.

Las actividades de esta Dirección se orientaron a lograr el Objetivo Estratégico de "Garantizar el disfrute de la seguridad social universal y equitativa, fortaleciendo la participación social y generando poder

ciudadano en los procesos operativos y administrativos de gestión de los regímenes prestacionales de seguridad social". Para alcanzar este objetivo estratégico la Dirección llevó a cabo una política interna que tuvo que ver con la intervención en la constitución y registro de los Comités de Higiene y Seguridad en los centros de trabajo e inspeccionar los mismos para verificar el cumplimiento de la normativa en materia laboral, de las condiciones de trabajo, de empleo y de seguridad social, además de brindar información técnica y legal a empleadores y trabajadores sobre la forma más efectiva de mejorar las condiciones de trabajo, estas políticas enmarcan las actividades que se mencionan a continuación.

En cuanto a las actividades ordinarias, se registraron 326 inspecciones solicitadas a esta Dirección, por las diferentes Direcciones del Ministerio del Trabajo y por trabajadores que asisten personalmente a solicitar inspecciones a las empresas donde laboran, de estas 326 inspecciones solicitadas, se realizaron 250. De las 76 restantes todavía no se ha recibido el informe por parte de las unidades de supervisión de las diferentes zonas del país; en comparación al año 2004, aumentó en un 176%, aproximadamente, cuyas cifras se pueden observar en el cuadro N° 6.

**CUADRO N° 6**  
**INSPECCIONES SOLICITADAS ANTE LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL AÑO 2005**

ESTADO ACTUAL	TIPO DE INSPECCIÓN	ACTO SUPERVISORIO	INSPECCIÓN ESPECIAL	ACCIDENTES DE TRABAJO	TOTAL
DESPACHO DEL VICEMINISTRO		36	3	1	40
DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DEL TRABAJO		49	1	2	52
CONSULTORIA JURIDICA		4	0	0	4
CEDNA		12	0	0	12
MIGRACIONES LABORALES		55	0	0	55
TRABAJADORES		129	2	0	131
INPSASEL		3	0	0	3
SINDICATOS DE TRABAJADORES		20	0	0	20
PROCURADURIA DEL TRABAJO		7	0	0	7
DIRECCION DE SECRETARIA Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES		1	0	0	1
INSPECTORIA NACIONAL DE ASUNTOS COLECTIVOS SECTOR PUBLICO Y PRIVADO		10	0	0	10
<b>TOTAL</b>		<b>326</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>335</b>

Durante todo el año las Unidades de Supervisión del Trabajo de todo el país enviaron a la Dirección de Inspección y Condiciones de Trabajo, los resúmenes de las actividades realizadas, los cuales arrojaron los siguientes resultados:

- Se registraron 385 Comités de Higiene y Seguridad hasta el 26 de julio de 2005.
- Se investigaron 1.843 accidentes.
- Se llevaron a cabo 11.963 Actos supervisorios.
- Se realizaron 18.015, Inspecciones especiales y 8.245 reinspecciones.
- Se registraron 30.783 guardias realizadas por los supervisores durante el año, para ofrecer asesoría a trabajadores y atención al público en general.

Al comparar las cifras del año 2005 con las del año 2004 se puede concluir que el año 2.005 con respecto al año 2.004 lo siguiente: el número de Comité de Higiene y Seguridad registrados disminuyó en más del 72,49%, debido a la transferencia que determinó la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) al INPSASEL; los números de accidentes de Trabajo

investigados aumentaron en un 431,6%, los actos supervisorios practicados disminuyeron en un 19% aproximadamente, el número de inspecciones especiales ha aumentado en un 769,78%, y las guardias practicadas por los supervisores se incrementaron en un 146,23% aproximadamente. Es importante acotar que en vista de la complejidad de la realización de actos supervisorios, y las exigencias cuantitativas de inspecciones, se denota una preferencia a la realización de las denominadas especiales, que a veces no son inherentes a la inspección de trabajo. Los resultados anteriormente indicados evidencian avances significativos en el sistema de supervisión a nivel nacional.

Cabe resaltar que a través de la ejecución de los planes especiales de inspección en los sectores de trabajo: rural, cooperativa, conserje y niños y adolescentes, se ha dado atención a sectores tradicionalmente excluidos, lo cual ha permitido aumentar la cobertura de la inspección de trabajo, como instrumento que garantice el cumplimiento de los derechos laborales, seguridad social, seguridad, higiene y salud. Estos avances se pueden observar de manera más específica en el cuadro N° 7, en el cual se presenta un resumen de las actividades de las Unidades de Supervisión del Trabajo en el año 2.005 por estado a nivel nacional.

CUADRO N° 7  
RESUMEN DE ACTIVIDADES DE LAS UNIDADES DE SUPERVISIÓN DEL TRABAJO AÑO 2005

ESTADOS	AS	R	IA	IE	CHYS	DÍAS DE GUARDIA AL AÑO	N° DE TRABAJADORES				
							M	F	NAT	E	TOTAL
AMAZONAS	43	22	0	84	0	252	253	97	2	2	354
ANZOATEGUI	733	607	79	1.251	0	1.764	0	0	0	0	0
APURE	238	258	4	433	15	252	0	0	0	0	0
ARAGUA	1.185	586	197	1.064	0	1.470	13.297	1.289	11	0	14.597
BARINAS	274	121	92	219	45	732	6.098	3.269	0	2	9.369
BOLIVAR	764	522	211	583	5	1.764	26.859	2.876	9	92	29.836
CARABOBO	805	293	143	1.656	40	1.260	29	15	0	0	44
COJEDES	164	134	46	231	7	252	384	11.109	2.819	44	14.356
DELTA AMACURO	35	34	23	26	0	147	1	0	0	0	1
DTTO. CAPITAL	570	462	38	2.534	18	1.344	17.992	6.906	19	173	25.090
FALCON	557	541	25	211	0	1.512	445	2.380	1.997	1	4.823
GUARICO	376	604	36	400	6	1.512	0	0	0	0	0
LARA	363	360	24	1.243	84	2.982	39.293	18.910	48	31	58.282
MÉRIDA	198	122	79	713	1	1.008	4.729	2.165	0	0	6.894
MIRANDA	1.224	701	163	2.723	59	3.780	61.812	25.751	50	1.081	88.694
MONAGAS	390	134	53	136	51	1.512	3.223	938	0	14	4.175
NUEVA ESPARTA	392	256	21	380	20	294	0	0	0	0	0
PORTUGUESA	455	260	120	656	5	504	24.200	5.832	46	83	30.161
SUCRE	424	187	72	190	3	504	2.322	804	0	3	3.129
TACHIRA	91	90	89	874	9	1.302	11.505	7.233	4	239	18.981
TRUJILLO	321	204	78	335	0	714	2.582	771	2	4	3.359
VARGAS	169	100	34	125	17	630	9.240	899	0	7	10.146
YARACUY	175	154	47	499	0	1.512	6.716	1.512	0	2	8.230
ZULIA	2.019	1.493	169	1.449	0	3.780	96.281	44.567	1.707	1.309	143.864
<b>TOTAL</b>	<b>11.965</b>	<b>8.245</b>	<b>1.843</b>	<b>18.015</b>	<b>385</b>	<b>30.783</b>	<b>354</b>	<b>137.323</b>	<b>6.714</b>	<b>3.087</b>	<b>474.385</b>
<b>TOTAL INSPECCIONES</b>	<b>40.453</b>										

AS= Acto Supervisorio R= Re-inspección IA= Investigación de Accidentes	IE= Inspección Especial CHYS= Comités de Higiene y Seguridad
--	---

En cuanto a las supervisiones efectuadas para constatar el cumplimiento de la normativa laboral por parte de las empresas, se puede observar que las infracciones en mayor grado son:

CUADRO N° 8

N°	Claves	NORMATIVA LABORAL	CANTIDAD INCUMPLIMIENTOS
1	T1	ANUNCIOS VISIBLE DE HORARIO DE TRABAJO	2249
2	SST4	EMPRESA CUMPLE CON ADVERTENCIAS DE RIESGOS	2874
3	SST10	EN LA EMPRESA ESTA CONSTITUIDO EL COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD	2532
4	SS5	EMPRESA CON 50 TRABAJADORES O MAS OTORGA BENEFICIO DE ALIMENTACION	2364
5	T8	TRAAJADORES LABORAN HORAS EXTRAS NOCTURNAS, SE LES CANCELA LA HORA CON 30% DE RECARGO SOBRE SALARIO CONVENIDO A LA JORNADA DIURNA (50%+30%)	1827
6	SST1	PATRONO TIENE ORGANIZADO PROGRAMA DE PREVENCION DE ACCIDENTES DE LA EMPRESA	2329
7	T5	PERMISO OTORGADO POR LA INSPECTORIA DEL TRABAJO PARA LABORAR HORAS EXTRAS	1734
8	T28	DESCANSO PRE Y POST NATAL	2030
9	T27	EMPRESA TIENE REGISTRO DE VACACIONES CON SELLO DE LA INSPECTORIA DEL TRABAJO	1995
10	SS4	EMPRESA RETIENE APORTES DE TRABAJADORES Y PATRONOS AL FONDO MUTUAL HABITACIONAL	2091
11	T10	EMPRESA CUMPLE CON PAGO DE SALARIO MINIMO	1041

CUADRO N° 9  
VISITAS REALIZADAS E INCUMPLIMIENTOS LABORALES DETECTADOS EN LAS EMPRESAS

	NORMATIVA LABORAL	N° VISITAS	N° INCUMPLIMIENTOS
T1	ANUNCIOS VISIBLE DE HORARIO DE TRABAJO	2924	2068
T2	LIMITES MAXIMO DE LA JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA	2665	1081
T3	INTERRUPCION JORNADA DE TRABAJO	2530	601
T4	DESCANSO MINIMO DE 1 HORA A TRABAJADORES CON MAS DE 11 HORAS DIARIAS DE LABORES	2745	1097
T5	PERMISO OTORGADO POR LA INSPECTORIA DEL TRABAJO PARA LABORAR HORAS EXTRAS	2865	1734
T6	EXISTENCIA DE TRABAJO DE HORAS EXTRAS NO EXCEDAN DE 10 HORAS SEMANALES NI 100 AL AÑO	2573	1006
T7	REGISTRO DE HORAS EXTRAS AUTORIZADO Y SELLADO POR LA INSPECTORIA DEL TRABAJO	2791	1032

<b>SALARIO, PRESTACIONES DE ANTIGÜEDAD Y UTILIDADES</b>		0	0
<b>T8</b>	TRAJADORES LABORAN HORAS EXTRAS NOCTURNAS, SE LES CANCELA LA HORA CON 30% DE RECARGO SOBRE SALARIO CONVENIDO A LA JORNADA DIURNA (50%+30%)	2811	1827
<b>T9</b>	TRAJADORES LABORAN HORAS EXTRAS DIURNAS, SE LES CANCELA LA HORA CON 50% DE RECARGO SOBRE SALARIO CONVENIDO A LA JORNADA DIURNA	2517	361
<b>T10</b>	EMPRESA CUMPLE CON PAGO DE SALARIO MINIMO	2527	1014
<b>T11</b>	EMPRESA ENTREGA RECIBOS DE PAGO	2466	577
<b>T12</b>	PAGO CORRESPONDIENTE A LOS DIAS FERIADOS O DE DESCANSO SEMANAL (NO TRABAJADOS)	2471	1129
<b>T13</b>	EMPRESA CUMPLE CON DEPOSITO MENSUAL DE PRESTACIONES DE ANTIGÜEDAD DESPUES DEL TERCER MES DE SERVICIOS	2445	648
<b>T14</b>	EMPRESA EFECTUA DEPOSITO MENSUAL DE PRESTACIONES DE ANTIGÜEDAD EN UN FIDEICOMISO	2586	766
<b>T15</b>	EMPRESA TOMA COMO BASE DE CALCULO PARA DEPOSITO DE PRESTACIONES EL SALARIO INTEGRAL	2814	1367
<b>T16</b>	EMPRESA CUMPLE CON ACREDITACION Y DEPOSITO MENSUAL DE INTERESES GENERADOS POR PRESTACION DE ANTIGÜEDAD	2786	1593
<b>T17</b>	EMPRESA INFORMA ANUALMENTE EL MONTO ACREDITADO POR PRESTACIONES DE ANTIGÜEDAD	2752	1711
<b>T18</b>	EMPRESA CUMPLE CON CALCULO Y PAGO DE DOS DIAS DE SALARIO ADICIONAL POR CADA AÑO DE SERVICIO	2723	1570
<b>T19</b>	EMPRESA CANCELA 15 DIAS MINMO DE UTILIDADES Y MAXIMO CUATRO MESES	2840	1600
<b>T20</b>	EMPRESA CONCEDE DIA DE DESCANSO COMPENSATORIO POR DOMINGO O DIA FERIADO TRABAJADO	2777	1562
<b>T21</b>	EMPRESA CANCELA DIAS FERIADOS TRABAJADOS CON RECARGO DEL 150%	2741	1425
<b>T22</b>	EMPRESA TIENE PERMISO DEL INSPECTOR DEL TRABAJO PARA LABORAR DIAS FERIADOS	2745	980
<b>T23</b>	TRABAJADORES CON MAS DE UN AÑO DE SERVICIO DISFRUTAN VACACIONES	2804	868



T24	TRABAJADORES A PARTIR DEL SEGUNDO AÑO DE SERVICIO DISFRUTAN DEL DIA ADICIONAL DE VACACIONES REMUNERADO POR CADA AÑO DE SERVICIO HASTA UN MAXIMO DE QUINCE DIAS HABILES	2792	986
T25	EMPRESA CANCELA SALARIO CORRESPONDIENTE A DIAS DE VACACIONES AL INICIAR EL DISFRUTE DE LAS MISMAS	2785	862
T26	EMPRESA CANCELA BONO VACACIONAL DE SIETE DIAS DE SALARIO MAS UN DIA ADICIONAL POR CADA AÑO DE SERVICIO	2870	1014
T27	EMPRESA TIENE REGISTRO DE VACACIONES CON SELLO DE LA INSPECTORIA DEL TRABAJO	3013	1995
<b>PROTECCION LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA</b>		0	0
T28	DESCANSO PRE Y POST NATAL	2957	2030
T29	TRABAJADORAS EN ESTADO DE GRAVIDEZ STAN EXCENTAS DE REALIZAR TAREAS QUE REQUIERAN ESFUERZO FISICO	2672	141
T30	EMPRESA CONCEDE DESCANSOS DIARIOS A TRABAJADORAS CON PERIODO DE LACTANCIA	2673	97
T31	EMPRESA CON MAS DE 20 TRABAJADORES CUMPLE CON EL CUIDADO INTEGRAL DE LOS HIJOS DE SUS TRABAJADORES O CON GUARDERIAS INFANTILES	2689	134
<b>NORMATIVA EMPLEOS</b>		0	0
E1	EMPRESA CON MAS DE CINCO TRABAJADORES ESTA INSCRITA EN EL INCE	3157	1843
E2	EMPRESA CON MAS DE 10 TRABAJADORES CUMPLE CON LA CONTRATACION DE APRENDICES INCE	2983	1855
E3	TRABAJADORES CON LABORES DE JEFATURA, SON VENEZOLANOS	2855	1013
E4	90% DE TRABAJADORES EN LA NOMINA DE LA EMPRESA SON VENEZOLANOS	2824	394
E5	EMPRESA CON NOMINA IGUAL O MAYOR DE 50 TRABAJADORES CONTRATA POR LO MENOS EL 2% DE MINUSVALIDOS	2780	632
E6	CONSTATAR LA PRESENCIA DE NIÑOS Y ADOLESCENTES TRABAJADORES	2177	1014
E7	PATRONO CUMPLE CON REPORTES ESTADISTICOS TRIMESTRALES ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO	1642	571
<b>NORMATIVA SEGURIDAD SOCIAL</b>		0	0
SS1	INSCRIPCION DE LA EMPRESA EN EL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO	3839	1744
SS2	INSCRIPCION DE TODOS LOS TRABAJADORES EN EL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO	3547	2047

SS3	EMPRESA INTEGRA MONTOS DESCONTADOS A TRABAJADORES AL I.V.S.S.	3374	1803
SS4	EMPRESA RETIENE APORTES DE TRABAJADORES Y PATRONOS AL FONDO MUTUAL HABITACIONAL	3327	2091
SS5	EMPRESA CON 50 TRABAJADORES O MAS OTORGA BENEFICIO DE ALIMENTACION	4868	2364
<b><u>NORMATIVA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</u></b>		0	0
<b><u>GESTION EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</u></b>		0	0
SST1	PATRONO TIENE ORGANIZADO PROGRAMA DE PREVENION DE ACCIDENTES DE LA EMPRESA	3279	2329
SST2	EMPRESA REALIZA INSPECCIONES EN LOS SITIOS DE TRABAJO	2986	1723
SST3	EMPLEADORES INSTRUYEN Y CAPACITAN A TRABAJADORES RESPECTO A PREVENION DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y DISPOSITIVOS PERSONALES DE SEGURIDAD Y PROTECCION	3068	1986
SST4	EMPRESA CUMPLE CON ADVERTENCIAS DE RIESGOS	3806	2874
SST5	EMPRESA CUMPLE CON SUMINISTRO DE ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL	3475	1749
SST6	PATRONO NOTIFICA A LA INSPECTORIA DEL TRABAJO LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES OCURRIDOS	3146	1294
SST7	PATRONO REALIZA LA INVESTIGACION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS, Y LOS REPORTA AL MINISTERIO DEL TRABAJO	2980	1304
SST8	EMPRESA REALIZA EXAMENES MEDICOS PRE-OCUPACIONALES	3391	1849
SST9	EN LA EMPRESA EXISTE BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS DEBIDAMENTE EQUIPADOS	3566	1967
SST10	EN LA EMPRESA ESTA CONSTITUIDO EL COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD	3820	2532
SST11	EL COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD ESTA REGISTRADO EN LA UNIDAD DE SUPERVISION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	3247	1950
SST12	EL EMPLEADOR BRINDA APOYO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD	3154	1818
<b><u>PLAN DE EMERGENCIA</u></b>		0	0
SST13	EL EMPLEADOR TIENE PREVISTO MEDIDAS PARA HACER FRENTE A SITUACIONES DE URGENCIA Y ACCIDENTES	3249	1966
SST14	EL PATRONO TIENE PREVISTO POSIBLES EMERGENCIAS QUE SE PUEDAN PRESENTAR Y DISPONE DE PERSONAL CAPACITADO PARA HACERLE FRENTE	3318	1882

SST15	SALIDAS, PASILLOS Y DEMAS LOCALES DEL CENTRO DE TRABAJO ESTAN DISPUESTOS DE MANERA QUE SE PUEDAN DESALOJAR RAPIDAMENTE EN CASO DE EMERGENCIAS	3376	1172
SST16	EQUIPOS Y MAQUINARIAS EN LOS SITIOS DE TRABAJO ESTAN COLOCADOS DE TAL MODO QUE EL PERSONAL PUEDA SALIR CON FACILIDAD EN CASO DE INCENDIO	3153	684
SST17	EL PATRONO INFORMA AL PERSONAL COMO ACTUAR EN CASO DE INCENDIO	3385	1919
SST18	LA EMPRESA UTILIZA SISTEMAS DE EXTINCION DE INCENDIOS DE ACUERDO A LA NATURALEZA DEL RIESGO	3310	1478
SST19	EN LA EMPRESA LOS EXTINTORES DE INCENDIO ESTAN DEBIDAMENTE UBCADOS, ACCESIBLES Y CLARAMENTE IDENTIFICADOS	3612	1744
SST20	EN LA EMPRESA LOS EXTINTORES DE INCENDIO SON REVISADOS POR LO MENOS UNA VEZ AL AÑO	3608	1590
SST21	EN LA EMPRESA LOS EXTINTORES DE INCENDIO ESTAN FIJADOS EN LUGARES VISIBLES CON LAS INSTRUCCIONES EN CASTELLANO	3380	1472
SST22	EN LA EMPRESA LOS EXTINTORES DE INCENDIO ESTAN UBICADOS EN SITIOS IDENTIFICADOS CON PINTURA DE COLOR ROJO	3437	1735
<b>CONDICIONES DEL LOCAL, SERVICIOS E INSTALACIONES</b>		0	0
SST23	EN LA EMPRESA EXISTEN BUENAS CONDICIONES DE ASEO	3321	1076
SST24	CORREDORES, PASADIZOS, ESCALERAS Y RAMPAS DISPONEN DE CONDICIONES COMODAS Y SEGURAS PARA EL TRANSITO DE TRABAJADORES	3174	692
SST25	AMBIENTES Y PUESTOS DE TRABAJO DONDE SE EFECTUEN LABORES NOCYURNAS EXISTE UN SISTEMA DE ILUMINACION DE EMERGENCIA	3067	615
SST26	EN LA EMPRESA EXISTEN RESGUARDO Y PROTECCIONES EN LAS ABERTURAS DE LOS PISOS Y PAREDES CON RIEGO DE CAIDAS	3098	653
SST27	LAS HUELLAS DE ESCALERAS ESTAN DOTADAS DE MATERIAL ANTIRRESBALANTE	2977	526
SST28	ESCALERAS FIJAS CON ALTURA MAYOR DE 1,6 MTS. ESTAN PROVISTAS DE BARANDAS	2954	499
SST29	PASADIZOS, VIAS, PLATAFORMAS Y PISOS DE TRABAJO CON LATERALES ESTAN PROVISTOS DE BARANDAS Y BROCALES	3476	1308
SST30	EN LA EMPRESA EXISTE SUMINISTRO DE AGUA POTABLE	3408	1100

SST31	EN LA EMPRESA EXISTEN SERVICIOS SANITARIOS DE ACUERDO CON EL NUMERO DE TRABAJADORES	3224	1080
SST32	EN LA EMPRESA EXISTEN SALAS DE VESTUARIOS	3097	657
SST33	DOTACION DE COMEDORES EN EL CENTRO DE TRABAJO	3359	658
<b>IDENTIFICACION DE CONTAMINANTES EN EL AMBIENTE DE TRABAJO</b>		0	0
SST34	ADECUADA ILUMINACION EN EL AMBIENTE Y PUESTOS DE TRABAJO	3234	856
SST35	EXISTENCIA ADECUADA DE VENTILACION EN EL AMBIENTE Y PUESTOS DE TRABAJO	3344	812
SST36	EXISTENCIA EN EL AMBIENTE DE TRABAJO DE CONCENTRACIONES DE POLVO, GASES, VAPORES, EMANACIONES TOXICAS DESAGRADABLES O PELIGROSAS	3164	692
SST37	EXISTENCIA DE RUIDO EN EL AMBIENTE DE TRABAJO IMPIDE COMUNICACIÓN ENTRE DOS PERSONAS A UN METRO DE DISTANCIA	3187	623
SST38	EXISTENCIA DE CONDICIONES DE HUMEDAD Y TEMPERATURA QUE NO PERJUDIQUEN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	3270	657
SST39	PRESENCIA DE AGENTES BIOLOGICOS QUE ORIGENEN CONDICIONES INSALUBRES	3186	563
<b>CONDICIONES DE MAQUINARIAS Y EQUIPOS DE TRABAJO</b>		0	0
SST40	INSTALACIONES Y EQUIPOS ESTAN INSTALADOS PROTEGIDOS Y CONSERVADOS PARA EVITAR CONTACTO ACCIDENTAL	3523	988
SST41	MOTORES, MAQUINARIAS, EQUIPOS MECANICOS ESTAN LIBRES DE DEFECTOS Y RIESGOS Y EN BUENAS CONDICIONES DE SEGURIDAD	3349	870
SST42	HERRAMIENTAS DE MANO SON DE BUENA CALIDAD Y EN BUENAS CONDICIONES	3300	558
SST43	LAS PARTES DE LAS MAQUINARIAS O EQUIPOS ESTAN DEBIDAMENTE RESGUARDADAS	3292	567
<b>TOTAL</b>		<b>263472</b>	<b>107314</b>

En atención al Plan Operativo Anual Institucional, se estableció la cantidad 50.000 inspecciones para realizarse en el país, y de las cuales se llevaron a cabo de forma efectiva 40.063, es decir, el 80.12% de la meta planeada.

A través del ingreso en enero de 2005 de 25 Supervisores del Trabajo, y de 183 Comisionados Especiales para la Inspección del Trabajo en los siguientes sectores: Cooperativa, Rural, Conserje, niño y adolescentes, desde abril a octubre de 2005; se ha fortalecido la cobertura del Sistema de Inspección del Trabajo. En este orden de ideas, de acuerdo a los programados en el 2004, faltando por abordar los sectores de trabajadores: pesquero, marítimo, doméstico, a domicilio, trabajadores con discapacidad, y de trabajadores que prestan servicio en áreas catalogadas como trabajo invisible.

Se realizó el curso sobre la gente de mar, con colaboración de dos funcionarios del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España, Don Juan Bres y Don Jorge Parada, Universidad Marítima del Caribe e INEA. En el curso se logró brindar formación básica a cuarenta (40) funcionarios de inspección del trabajo, de las Unidades de Supervisión e INPSASEL.

No se logró el fortalecimiento del Plan Integral de Fiscalización Laboral y Seguridad Social en todo el territorio nacional. Sin embargo, desde la entrada en vigencia de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de fecha 26 de julio de 2005, se ha iniciado el recorrido hacia el Sistema Único de Inspección del Trabajo, integrado por las Unidades de Supervisión y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), en consecuencia, se han organizado cursos de formación caracterizados por la participación plural de funcionarios de ambos órganos.

Se realizó jornada de elaboración de procesos y procedimientos del Sistema de Inspección, con representantes de las

cuarenta y tres (43) Unidades de Supervisión del Trabajo, ubicadas en el País, obteniendo proyectos de procedimientos para su revisión, consulta y aprobación, por los integrantes del Sistema de Inspección. Se efectuó operativo especial en el sector comercio desde el día 25 de noviembre al 31 de diciembre de 2005, en todo el país.

#### **DIRECCIÓN DE INSPECTORÍA NACIONAL Y OTROS ASUNTOS COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO**

La Dirección de Inspectoría Nacional y otros Asuntos Colectivos del Sector Público, está encargada de manejar las políticas en materia de negociación colectiva en el sector público, fomentar la paz laboral, el derecho a la sindicalización y el derecho a la negociación colectiva voluntaria en beneficio de los trabajadores, así como al carácter estratégico de los intereses del Estado. Las actividades llevadas a cabo para cumplir con su función durante el año 2005 se exponen a continuación:

##### Constitución y Registro de Organizaciones Sindicales:

En cuanto a la libertad sindical, el Ministerio del Trabajo constituye el ente receptor de las solicitudes que los trabajadores y trabajadoras realizan para organizarse en función del ejercicio y la defensa de sus derechos e intereses profesionales. La Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público, ha contribuido a la participación democrática y protagónica, dándole vida y forma a las organizaciones representativas de trabajadores y patronos, generando poder ciudadano en espacios públicos de decisión, y en cumplimiento del artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que establece: *"... Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses,*

*así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley...*".

Durante el año 2005, se inscribieron siete (7) nuevas organizaciones sindicales de primer grado (SINDICATOS). **(Anexo 2).**

De la misma manera, es importante destacar que el interés de los trabajadores, en el sector público, de organizarse sindicalmente en defensa de sus derechos e intereses laborales, se incrementó en función de la actividad impulsora y facilitadora de esta Dirección a la hora de impartir la debida orientación para materializar el proceso de inscripción y registro de las organizaciones sindicales a nivel nacional. Esta actividad impulsora por parte de la Dirección, trajo como consecuencia positiva la presentación de 16 nuevos Proyectos de Sindicatos; cuatro (4) nuevos Proyectos de Federación y un (1) Proyecto de Colegio. **(Anexo 1).**

#### Negociación Colectiva de Trabajo

Las convenciones colectivas, por su parte, constituyen mecanismos por excelencia, mediante las cuales los trabajadores y empleadores acuerdan las condiciones de trabajo, para una empresa o sector productivo, el cual trasciende del ámbito económico, para incluir condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Durante el año 2005, la Dirección de Inspectoría Nacional y otros Asuntos Colectivos del Sector Público ha favorecido el desarrollo y la homologación de la negociación colectiva de trabajo, a través

de las suscripciones de seis (6) (Anexo N° 4) Convenciones Colectivas de Trabajo para el sector Judicial, Hidrológico, Minero, Educación, Petrolero y del Gas; (1) (Anexo N° 5) una Convención Colectiva suscrita bajo el marco de una Reunión Normativa Laboral para la rama de empleados del sector salud; la presentación de 17 Proyectos de Convención Colectiva (Anexo N° 3), ocho (8) Reclamaciones Colectivas y la presentación de 19 Pliegos de Peticiones con carácter conciliatorio.

A través de las Resoluciones 3538 y 3597, emanadas del Despacho de la ciudadana Ministra del Trabajo, se le solicitó a las organizaciones sindicales la actualización de sus datos, con la presentación del informe detallado y completo de su administración, así como la nómina completa de sus miembros afiliados y los datos de la Junta Directiva, para lograr este objetivo, fueron publicados en la página web los formatos, asimismo fue entregada directamente a las organizaciones sindicales en físico y digital la información requerida, a los fines de facilitar el cumplimiento de ésta obligación.

La denominada actualización de datos arrojó como cifra global de 180 organizaciones sindicales que consignaron los recaudos exigidos: dos (2) Confederaciones; cuarenta y ocho (48) Federaciones; ciento veintiún (121) Sindicatos y nueve (9) Colegios. Con ello se logró obtener información renovada y detallada de la sindicalización en el país por área geográfica y rama de actividad.

ANEXO N° 1  
PROYECTO DE SINDICATOS 2005

No	DATOS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL		CLASIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL		CLASIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	
	Nombre de la Organización Sindical	Entidad Federal donde se ubica la Organización Sindical	Origen de la Organización Sindical	Sector	Ámbito	Actividad Económica
1	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INCE (SINTRAANCE)	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores Profesionales	Público-Institutos Autónomos	Nacionales	EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN
2	SINDICATO AUTONOMO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD Y DESARROLLO SOCIAL Y SUS SIMILARES DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SANTRASDSS-RBV)	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores Profesionales	Público-Ministerios	Nacionales	SALUD PÚBLICA
3	SINDICATO UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA" (SUNTRAUNELLEZ)	BARINAS	Trabajadores Profesionales	Público-Asociación Civil	Nacionales	EDUCACIÓN
4	SINDICATO UNITARIO DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DEL INTERIOR Y JUSTICIA (SUNTRAMIJ)	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores Profesionales	Público-Ministerios	Nacionales	MINISTERIAL
5	SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA REGIÓN METROPOLITANA, VARGAS Y MIRANDA.	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores Sectoriales	Privado-Empresas	Nacionales	COMERCIO INFORMAL
6	SINDICATO NACIONAL BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANALIZACIONES (SINBOTRAINIC)	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores De Empresas	Público-Institutos Autónomos	Nacionales	MARITIMA
7	SINDICATO DE TRABAJADORES AGROPECUARIOS, RECURSOS NATURALES RENOVABLES, JARDINEROS Y SIMILARES DEL ESTADO BOLIVAR	BOLIVAR	Trabajadores De Industrias	Público-Gobierno Estatal	Estadales	AGROPECUARIOS Y RECURSOS NATURALES
8	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACIÓN EDUCATIVA (SINTRASEP-INCE NACIONAL)	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores Profesionales	Público-Institutos Autónomos	Nacionales	EDUCATIVA
9	SINDICATO NACIONAL BOLIVARIANO DE PROFESIONALES FARMACEUTICOS Y FARMACEUTICAS (SINBOPROFAR)	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores Profesionales	Público-Ministerios	Nacionales	FARMACIA
10	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, NUTRICIÓN Y AFINES (SINTRAANYA)	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores De Empresas	Público-Institutos Autónomos	Nacionales	SALUD-NUTRICIÓN

11	SINDICATO UNIÓN REGIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS, SUS DERIVADOS Y CONEXOS DE LA ZONA CENTRO ORIENTAL DE VENEZUELA (SINURTRAHIDROVEN)	ANZOATEGUI	Trabajadores De Industrias	Público-Empresas del Estado	Nacionales	TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS
12	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE MUSEOS (SINTRAMUSEOS)	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores Profesionales	Público-Institutos Autónomos	Nacionales	ACTIVIDADES CULTURALES
13	SINDICATO NACIONAL DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL SIMÓN RODRÍGUEZ (SINAPUNESR)	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores Profesionales	Público-Asociación Civil	Nacionales	EDUCACIÓN
14	SINDICATO FUERZA BOLIVARIANA DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS Y PETROQUÍMICOS (FUBOTRAPEPE)	ZULIA	Trabajadores De Industrias	Público-Empresas del Estado	Nacionales	PETROLEROS Y PETROQUÍMICOS
15	SINDICATO INSTITUCIONAL NACIONAL DE EMPLEADOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE CANALIZACIONES (SINEINC)	ZULIA	Trabajadores Profesionales	Público-Institutos Autónomos	Nacionales	MARÍTIMA
16	SINDICATO UNICO NACIONAL DE FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA CORPORACION VENEZOLANA DE GUAYANA (SUNAFRAB-CVG)	BOLIVAR	Trabajadores De Industrias	Público-Empresas del Estado	Nacionales	MINERÍA

PROYECTO DE FEDERACIONES 2005

No	DATOS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL		CLASIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL		
	Nombre de la Organización Sindical	Entidad Federal donde se Ubica la Organización Sindical	Origen de la Organización Sindical	Sector	Ámbito
1	UNIÓN REGIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO FALCÓN (URT-FALCÓN)	FALCON	Trabajadores De Industrias	Privado-Empresas	Nacionales
2	UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO ZULIA (UNT-ZULIA)	ZULIA	Trabajadores De Industrias	Privado-Empresas	Nacionales
3	FEDERACIÓN NACIONAL BOLIVARIANA DE OBREROS DEL SECTOR EDUCATIVO DE VENEZUELA (FENABOSEV)	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores De Empresas	Público-Ministerios	Nacionales
4	FEDERACION REVOLUCIONARIA BOLIVARIANA DE TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO (FENABOTRASEP)	DISTRITO CAPITAL	Trabajadores De Empresas	Público-Ministerios	Nacionales

PROYECTO DE COLEGIOS PROFESIONALES

No.	DATOS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL			CLASIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	
	Nombre de la Organización Sindical	Entidad Federal donde se Ubica la Organización Sindical	Dirección	Origen de la Organización Sindical	Sector
1	Proyecto Colegio Nacional de Profesionales en Información y Estadística de Salud (CONPIES)	DISTRITO CAPITAL	CARACAS, JURISDICCIÓN DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO LIBERTADOR DEL DISTRITO CAPITAL	Trabajadores Profesionales	Público-Ministerios



**ANEXO N° 2**  
**REGISTRO DE SINDICATOS 2005**

No.	Nombre de la Organización Sindical	Siglas de la organización sindical	Número de Registro o Boleta	Folio	Tomo	Fecha de Legitimación	(15) Número de afiliados según última nómina presentada
1	SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE VENEZUELA	SIUNTRAUBV	223	30	II	29/07/2005	262
2	SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ATENCIÓN A LA NIÑEZ Y A LA ADOLESCENCIA Y SUS SIMILARES, CONEXOS	SUNTANA	215	22	II	14/04/2005	151
3	SINDICATO NACIONAL BOLIVARIANO DE PROFESIONALES DE LA ENFERMERIA	SINBOPROENF	222	29	II	25/07/2005	715
4	SINDICATO ÚNICO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CASAS SINDICALES Y CIUDAD VACACIONALES DEL INCRET CONEXOS Y SIMILARES DEL DISTRITO CAPITAL, ESTADO MIRANDA Y ESTADO VARGAS	SUBITRAIMCRETCS	219	26	II	14/07/2005	156
5	SINDICATO DE TRABAJADORES DE CORREOS, TELÉGRAFOS, MENSAJERÍAS, COMUNICACIONES, SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO CAPITAL Y EL ESTADO MIRANDA	SINTRACORREOS	225	32	II	11/08/2005	383
6	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE TERRESTRE	SUTINITT	213	20	II	22/03/2005	168
7	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS, EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS, TÉCNICOS, PROFESIONALES, CONTRATADOS DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA	SINATRAUCV	227	34	II	05/10/2005	500

**ANEXO N° 3**  
**PROYECTOS DE CONVENCIONES 2005**

No.	DATOS DEL PRESENTANTE					DETALLES DE LA CONVENCION COLECTIVA				
	Presentante(s) del Proyecto de Convención Colectiva	Organización Sindical	Tipo de Organización Sindical	Nombre del Patrono con quién se Pretende Negociar	Actividad Económica	Tipo de Convención	Ámbito	Sector	Número de Clausuras Projectadas	Fecha de Presentación
1	JOSE LUIS HUARI, JOSE GREGORIO HERNANDEZ, JHONY CORREA, ENRIQUE CABRERA, CARLOS DIAZ, WILLIAM SANABRIA Y ALEXANDER BLANCO	SINDICATO DE OBREROS DEL BANCO DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL DE VENEZUELA EN EL DISTRITO CAPITAL (SINTRABANDES)	SINDICATO O ASOCIACION	BANCO DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL DE VENEZUELA (BANDES)	BANCAARIA	Convención Colectiva	NACIONALES	PUBLICO - EMPRESAS DEL ESTADO	80	1-7-2005
2	MORENO HERNANDEZ VICENTE JOSE, SANCHEZ SOLORZANO CARLOS DAVID Y ACOSTA EDGAR ENRIQUE	FEDERACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL INCE (FETRAINCE)	FEDERACION	INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACION EDUCATIVA (INCE)	EDUCACION	Convención Colectiva	NACIONALES	PUBLICO - INSTITUTOS AUTONOMOS	83	16-8-2005
3	MIRNA TERESA AZOCAR	SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACION EDUCATIVA INCE (SUNEP-INCE)	SINDICATO O ASOCIACION	INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACION EDUCATIVA (INCE)	EDUCACION	Convención Colectiva	NACIONALES	PUBLICO - INSTITUTOS AUTONOMOS	70	13-7-2005
4	RAMON CORDOBA, JOSE AGUILAR, FERNANDO USECHE, MARSOLAR PESTANO Y RICARDO JIMENEZ	SINDICATO UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES BOLIVARIANOS DE MERCAL (SINTRABMERCAL)	SINDICATO O ASOCIACION	EMPRESA MERCAL C.A.	COMIDA	Convención Colectiva	NACIONALES	PUBLICO - EMPRESAS DEL ESTADO	81	27-5-2005
5	LEONARDO CARABALLO BOLIVAR Y MARELVA MONSERRAT	ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR (ATAUSBO)	SINDICATO O ASOCIACION	UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	EDUCACION	Convención Colectiva	LOCALES	PUBLICO - INSTITUTOS AUTONOMOS	182	22-3-2005
6	ANGEL NAVAS, ESTEBAN ALVARADO, MERCEDES GUTIERREZ, CONSUELO RAMIREZ, JUAN GARCIA, ALIRIO RINCON, EDGAR BRACHO, BRAULIO CROILLO, ALEXIS RODRIGUEZ, CARLOS LOPEZ, FRANCISCO MALAVE, JOAQUIN OSORIO, ALCIDES CARRION Y LUIS RODRIGUEZ	FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELECTRICA DE VENEZUELA (FETRAIELEC)	FEDERACION	EMPRESA COMPAÑIA ANONIMA DE ADMINISTRACIÓN Y FOMENTO LECTRICO (CADAFE)	ELECTRICIDAD	Convención Colectiva	NACIONALES	PUBLICO - EMPRESAS DEL ESTADO	75	2-8-2005
7	TOMAS ARENCIBIA, ANTONIO GUILLEN Y RICARDO URPINO COLINA	ASOCIACION SINDICAL NACIONAL DE BOMBEROS Y BOMBERAS PROFESIONALES CONEXOS Y AFINES DE VENEZUELA (ASIN.BOM.PRO.VEN)	SINDICATO O ASOCIACION	ALCALDIA MAYOR	GOBIERNO	Convención Colectiva	LOCALES	PUBLICO - GOBIERNO ESTADAL	73	28-2-2005
8	YEANI CARLOS SABINO RIVAS, LUIS ALBERTO VERA PEREZ Y NUMELSO JOSE PEINERO TABEROA	SINDICATO UNION DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIVEX, C.A. BARCELONA ESTADO ANZOATEGUI (SUTRAVIVEX)	SINDICATO O ASOCIACION	VIDRIOS VENEZOLANOS EXTRA. C.A (VIVEX, C.A.)	VIDRIOS	Convención Colectiva	LOCALES	PRIVADO - EMPRESAS	130	29-4-2005
9	LUISA MARLENE FERNANDEZ SOSA, NAURA DOLORES SANCHEZ DE BLANCO, OLGA CACERES, JUAN PEREZ, JESUS GOMEZ, ANGELA FLORES, SIMON ACUÑA Y YOLANDA FAUDITO	SINDICATO DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA ALCALDIA METROPOLITANA DE CARACAS (SIMEP-ALCAMET)	SINDICATO O ASOCIACION	ALCALDIA METROPOLITANA DE CARACAS	GOBIERNO	Convención Colectiva	NACIONALES	PUBLICO - AUTORIDADES MUNICIPALES	81	3-2-2005

10	AMARILIS MAZARELLY, RAMONA VILORIA, LUIS MARCANO, JESUS YEGUES, ANABEL CAMACHO, FRANCISCO ALDANA, JESUS TERIOS, IBRAHIM TELLERIA, ORLANDO LIENDO, AURISTELA VASQUEZ Y JESUS ENRIQUE NOGUERA	FEDERACION UNITARIA NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS (FEDEUNEP)	FEDERACIÓN	EJECUTIVO NACIONAL	GOBIERNO	Convención Colectiva	NACIONALES	PUBLICO - GOBIERNO ESTADAL	19	24-1-2005
11	JOSE GREGORIO GONZALEZ, JOSE HUMBERTO RODRIGUEZ, JESUS VASQUEZ, ARLEX TERESA GARCIA, WILLIE FENEZCA, FELIX LOZADA, ELISA PAVON Y DANY REYES	SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE FINANZAS DEL DISTRITO CAPITAL Y ESTADO MIRANDA (SIRTRAMF)	SINDICATO O ASOCIACIÓN	MINISTERIO DE FINANZAS	FINACIERA	Convención Colectiva	NACIONALES	PUBLICO - MINISTERIOS	45	12-7-2005
12	JESUS PADRON, DOMINGO SALAS	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA VENEZOLANA PETROQUIMICA Y SUS SIMILARES DE MORON ESTADO CARABOBO (SUTIVPS)	SINDICATO O ASOCIACIÓN	PETROQUIMICA DE VENEZUELA S.A. (PEQUIVEN-MORON)	PETROQUIMICA	Convención Colectiva	ESTADIALES	PRIVADO - EMPRESAS	73	21-9-2005
13	REYNALDO MORALES, JESUS HENRIQUEZ, NORMA GAMARRA, FLORENCIO HERNANDEZ	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL PODER ELECTORAL (SINTRAPEL)	SINDICATO O ASOCIACIÓN	CONSEJO NACIONAL ELECTORAL (CNE)	ELECTORAL	Convención Colectiva	NACIONALES	PUBLICO - INSTITUTOS AUTONOMOS	97	28-9-2005
14	RAFAEL BARRIOS, JOSE GUERRERO, JOSE ONTIVEROS, JESUS CALDERIN, JOSE CASTILLO, JORGE RODRIGUEZ, ARQUIMEDES MORALES, MIGUEL MICCET, LUIS GONZALEZ Y CIRO CHIRINOS	FEDERACION DE TRABAJADORES PETROLEROS QUIMICOS Y SUS SIMILARES DE VENEZUELA (FEDEPETROL), SINDICATO DE TRABAJADORES ORGANIZADOS DEL PETROLEO PETROQUIMICOS Y SUS SIMILARES DEL ESTADO ZULIA (STOPPS), SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES PETROQUIMICOS, PETROLEROS Y FILIALES DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (SINTRAPEP), SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO VENEZOLANO DE PETROQUIMICA Y SUS SIMILARES DEL ESTADO CARABOBO (SUTIVPS), SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES PETROQUIMICOS Y EMPRESAS MIXTAS Y SUS SIMILARES DE LOS MUNICIPIOS BOLIVAR, BRUJUAL, PENALVER Y LIBERTADOR DEL ESTADO ANZOATEGUI (SUTPYEMYSS) Y SINDICATO NACIONAL UNITARIO DE TRABAJADORES PETROQUIMICOS Y SIMILARES (SINTRAPEQUIS)	FEDERACIÓN	PETROQUIMICA DE VENEZUELA S.A. (PEQUIVEN S.A.)	PETROQUIMICA	Convención Colectiva	NACIONALES	PRIVADO - EMPRESAS	48	7-9-2005
15	CESAR BASTARDO, DAVID HERNANDEZ, AUBAR RODRIGUEZ, JOSE ANTONIO DIAZ, MIGUEL JOSE ALVAREZ, VERONICA DOMECH, YHAJARA FIGUERA, OLGA DOROMO, MARIBEL SANTOS Y JUAN REYES	SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA (SUNEP-JUSTICIA)	SINDICATO O ASOCIACIÓN	MINISTERIO DE INTERIOR Y JUSTICIA (MIJ)	JUSTICIA	Convención Colectiva	NACIONALES	PUBLICO - MINISTERIOS	69	2-2-2005
16	DENNIS TORRES Y LUIS BARRIOS	SINDICATO UNITARIO DE OBREROS Y EMPLEADOS QUIMICOS Y SUS SIMILARES DE FERTINITRO (SINUOCQSFER)	SINDICATO O ASOCIACIÓN	FERTILIZANTES NITROGENADOS DE VENEZUELA C.E.C. (FERTINITRO C.E.C.)	PETROQUIMICA	Convención Colectiva	LOCALES	PRIVADO - EMPRESAS	43	18-7-2005
17	LIZBADY BRITO, OLGA QUEVEDO Y AMINTA PARRA	FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN FUNCIONES PROFESIONALES DE LAS UNIVERSIDADES DE VENEZUELA (FENASIPRU)	FEDERACIÓN	MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR	EDUCACIÓN	Reunión Normativa Laboral	NACIONALES	PUBLICO - MINISTERIOS	41	14-4-2005

## ANEXO N° 4

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL		DATOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA							
Nombre de la Organización Sindical	Tipo de Organización	Ámbito	Sector	Fecha de Depósito	Fecha de Homologación	Duración (número de meses)	Número de Cláusulas	Costo Tdcal del Convenio (Bs. con Prestaciones)	Total de Trabajadores Amparados
SINDICATO UNITARIO ORGANIZADO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA (SUONTRAJ); SINDICATO UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL PODER JUDICIAL Y CONSEJO DE LA JUDICATURA (SUNEP-JUDICATURA); SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TRIBUNALICIOS (SINTRAT)	SINDICATO O ASOCIACIÓN	NACIONALES	PUBLICO - MINISTERIOS	15/06/2005	15/06/2005	24	56	1.625.840.570.228,00	16.291
FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE LAS EMPRESAS HIDROLÓGICAS DE VENEZUELA (FEDESIHIDROVEN)	FEDERACIÓN	NACIONALES	PUBLICO - EMPRESAS DEL ESTADO	03/02/2005	03/02/2005	30	74	279.222.660.612,05	3.960
FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATO DE PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (FENASINPRES)	FEDERACIÓN	NACIONALES	PUBLICO - MINISTERIOS	05/08/2005	05/08/2005	24	86	791.941.293.994,75	9.418
FEDERACIÓN DE TRABAJADORES PETROLEROS, QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE VENEZUELA (FEDPETROL); FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE HIDROCARBUROS Y SUS DERIVADOS DE VENEZUELA (FETRAHIDROCARBUROS) Y EL SINDICATO NACIONAL UNITARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS (SINTRAPETROL)	FEDERACIÓN	NACIONALES	PRIVADO - EMPRESAS	21/01/2005	21/01/2005	24	76	3.907.558.157.731,96	40.235
FEDERACIÓN DE TRABAJADORES PETROLEROS, QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE VENEZUELA (FEDPETROL); FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE HIDROCARBUROS Y SUS DERIVADOS DE VENEZUELA (FETRAHIDROCARBUROS) EL SINDICATO NACIONAL UNITARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS (SINTRAPETROL)	FEDERACIÓN	NACIONALES	PRIVADO - EMPRESAS	21/01/2005	21/01/2005	24	76	513.297.842.268,04	5.285

ANEXO N° 5  
INSTALACIÓN NORMATIVAS LABORALES 2005

EXPEDIENTE		DETALLES DE LA PRIMERA REUNIÓN							
Nombre de la Organización Sindical	Empresa	Sector	Fecha de Publicación de la Resolución	Fecha de la Designación de la Presidencia	Fecha de la Primera Reunión	Excepciones por Patrono	Excepciones por Trabajadores	Excepciones por terceros	Estado Actual
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES (UNT) Y LA FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS REGIONALES, SECTORIALES Y CONEXOS DE TRABAJADORES DE LA SALUD Y SUS SINDICATOS DE BASE (FENASIRTRASALUD) - EMPLEADOS	MINISTERIO DE SALUD Y DESARROLLO SOCIAL E INSTITUTOS AUTÓNOMOS ADSCRITOS AL MISMO (MDS), MINISTERIO DEL TRABAJO, INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (IVSS) E INSTITUTO DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL PARA EL PERSONAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN (IPASME)	Público-Ministerios	38547	38562	38579	SI	SI	No	EN DISCUSION

## INSPECTORÍAS DEL TRABAJO REGIONALES

Las Inspectorías del Trabajo regionales tienen dentro de su ámbito de actuación el registro de convenciones colectivas, organizaciones sindicales, tramitación de reclamos individuales y colectivos, llevar a cabo procedimientos de calificaciones de falta y reenganche, todo esto a nivel regional. Estas actividades buscan dar cumplimiento a los objetivos estratégicos como lo son: «Fortalecer la participación social y generar poder ciudadano, en espacios públicos de decisión», favoreciendo el desarrollo de la negociación colectiva; y, «Contribuir al establecimiento de la democracia participativa y protagónica y a generar poder ciudadano, en espacios públicos de decisión», facilitando e impulsando los procesos de inscripción y registro de las organizaciones sindicales, además de amparar y defender los derechos de los trabajadores.

En las Inspectorías del Trabajo regionales se homologaron 540 convenciones colectivas locales, amparando a 88.053 trabajadores. Estas contrataciones colectivas están suscritas de la siguiente manera: 44 en el sector público y 496 en el sector privado, con 23.333 trabajadores amparados en el sector público y 64.720 en el sector privado. Esto se puede observar en los cuadros N° 10 y 11.

**CUADRO N° 10**  
TOTAL DE CONTRATACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO  
HOMOLOGADAS EN LAS INSPECTORÍAS DEL TRABAJO Y  
TRABAJADORES AMPARADOS, SEGÚN SECTOR Y ENTIDAD  
FEDERAL, AÑO 2005

COD	ENTIDAD	CONVENCIONES			TRABAJADORES		
		PUBLICO	PRIVADO	TOTAL	PUBLICO	PRIVADO	TOTAL
	TOTAL	44	496	540	23.333	64.720	88.053
1	CAPITAL	7	59	66	3.451	11.114	14.565
2	AMAZONAS	4	0	4	3.057	0	3.057
3	ANZOATEGUI	1	21	22	120	2.149	2.269
4	APURE	0	1	1	0	66	66
5	ARAGUA	5	73	78	2.516	6.522	9.038
6	BARINAS	0	2	2	0	57	57
7	BOLIVAR	3	46	49	3.680	3.443	7.123
8	CARABOBO	1	66	67	93	11.427	11.520
9	COJEDES	2	5	7	2.196	393	2.589
10	DELTA AMACUARO	3	1	4	693	53	746
11	FALCON	1	5	6	75	335	410
12	GUARICO	0	2	2	0	67	67
13	LARA	2	50	52	4.573	5.237	9.810
14	MERIDA	1	10	11	22	350	372
15	MIRANDA	0	54	54	0	4.527	4.527

16	MONAGAS	0	3	3	0	409	409
17	NEUVA ESPARTA	0	3	3	0	447	447
18	PORTUGUESA	10	12	22	2.252	2.304	4.556
19	SUCRE	1	9	10	367	4.606	4.973
20	TACHIRA	1	13	14	31	1.194	1.225
21	TRUJILLO	0	11	11	0	1.480	1.480
22	YARACUY	0	12	12	0	2.892	2.892
23	ZULIA	2	35	37	207	5.293	5.500
24	VARGAS	0	3	3	0	355	355

En cuanto a las calificaciones de falta y reenganches solicitadas ante las Inspectorías del Trabajo en las diferentes zonas a nivel nacional las cifras muestran 13.588 calificaciones de falta, y 45.575 reenganches, siendo la zona Metropolitana la que presentó mayor número de calificaciones (3.790), y la zona Central mayor número de reenganches (13.633). Se puede observar la distribución de las cifras en el cuadro N° 11.

**CUADRO N° 11**  
CALIFICACIÓN Y REENGANCHES DE LAS INSPECTORÍAS DEL  
TRABAJO  
A NIVEL NACIONAL, AÑO 2005

COORDINACIÓN	SUB- TOTAL		TOTAL
	CALIFICACION	REENGANCHE	
CENTRO-OCCIDENTAL	1.018	4.281	5.299
LLANOS OCCIDENTALES	560	2.215	2.775
LLANOS ORIENTALES Y AMAZONAS	442	1.892	2.334
LOS ANDES	701	1.644	2.345
FALCON	156	356	512
BOLIVAR	666	1.651	2.317
METROPOLITANA	3.790	8.078	11.868
MIRANDA	845	3.840	4.685
CENTRAL	2.909	13.633	16.542
ORIENTAL	785	2.189	2.974
NOR ORIENTAL	729	2.883	3.612
ZULIA	987	2.913	3.900
TOTAL GENERAL POR MES	13.588	45.575	59.163

**LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO – DICIEMBRE 2006**

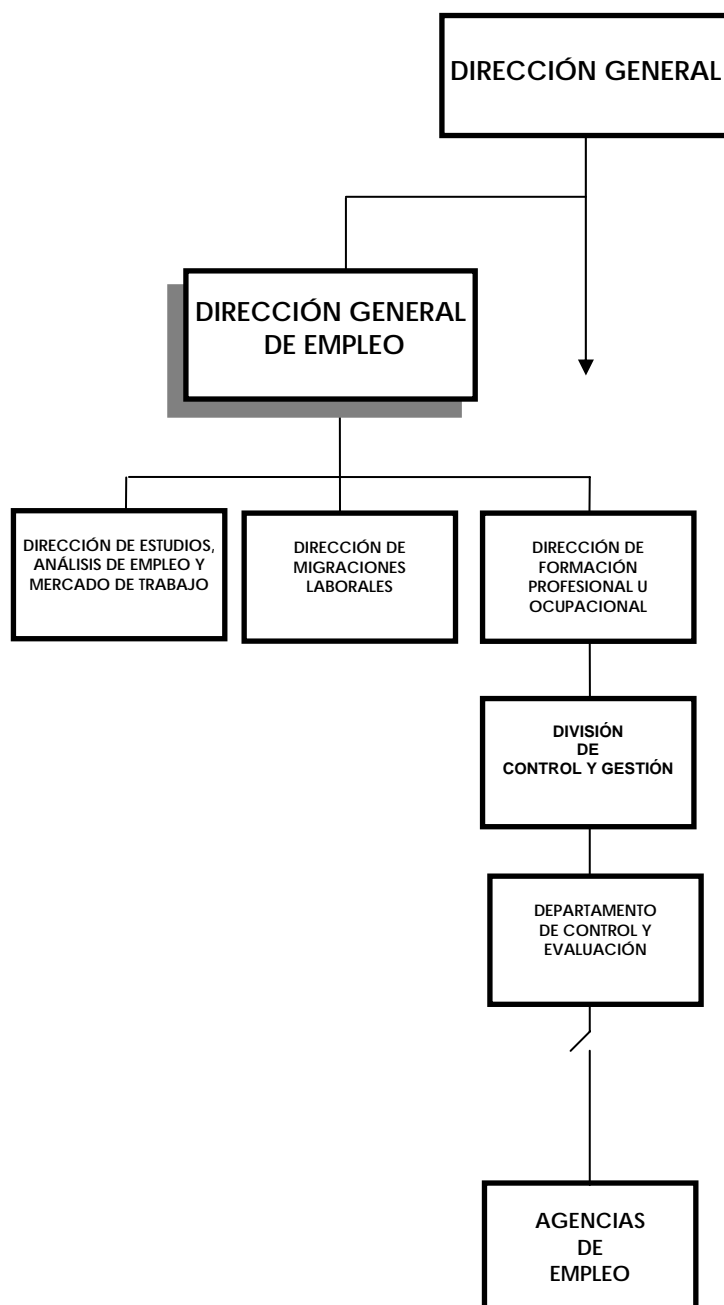
**PROGRAMACIÓN**

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Promoción y Regulación de la Negociación Colectiva	Promover y agilizar los trámites y la homologación de las normativas laborales y convenciones colectivas de trabajo	Dirección General del Trabajo
Registro de Organizaciones Sindicales	Facilitar los procesos de registro de las Organizaciones Sindicales en los sectores Públicos y Privados a nivel Nacional, Regional y Local	Dirección General del Trabajo
Regulación, control, supervisión e inspección de las relaciones y condiciones de trabajo	Brindar la atención necesaria, oportuna y eficiente para garantizar el disfrute y ejercicio de los derechos laborales individuales de los usuarios demandantes	Dirección General del Trabajo
Inspección laboral para la inclusión en el mercado laboral de los indígenas y de las personas con discapacidad	Inspeccionar la situación sociolaboral en los centros de trabajo velando por el cumplimiento de la normativa legal que preve la integración de Personas Discapacitadas y de la Población Indígena a la actividad productiva y laboral	Dirección General del Trabajo
Defensa de los derechos laborales y sociales de los trabajadores en regímenes especiales (trabajadores pesqueros, rurales, niños y adolescentes, domésticas, trabajadores a domicilio, trabajadores que prestan servicios en áreas catalogadas como trabajo invisible).	Fortalecer y ampliar la capacidad de la Dirección de Inspección y Condiciones de Trabajo en la defensa de los derechos laborales, de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, hasta ahora excluidos	Dirección General del Trabajo
Implantación del Nuevo Modelo de Justicia Administrativa del Trabajo	Mejorar y transformar los procesos sustantivos del Ministerio hacia la prestación de servicios con altos niveles de eficacia y eficiencia a través del desarrollo de proyectos que fortalezcan su capacidad de gestión	Dirección General del Trabajo



## ***DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DE EMPLEO***

DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DE EMPLEO  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL





**FUNCIONES (\*)**

- Diseñar las políticas que promuevan la generación de empleo productivo capaz de satisfacer los requerimientos del mercado de trabajo.
- Promover acciones de coordinación y complementariedad programática e institucional en los ámbitos económicos, políticos y territoriales de la gestión pública para alcanzar los equilibrios políticos, económicos, territoriales e internacionales del plan de Desarrollo Económico y social 2001-2007.
- Asesorar y asistir al Ministerio del Trabajo en la elaboración y concertación de convenios internacionales en el campo de las relaciones y políticas de empleo a nivel de la subregión andina y en el contexto internacional.
- Estudiar y analizar el mercado de trabajo y sus tendencias para coadyuvar al establecimiento de políticas de fomento y producción de empleo productivo, consolidando los servicios de intermediación y capacitación laboral a fin promover la formación para el trabajo
- Orientar las migraciones laborales hacia la adecuada ocupación del territorio nacional, otorgando los permisos laborales a trabajadores extranjeros calificados.
- Fomentar los mecanismos que tiendan a relacionar la capacitación y formación profesional en el mercado de trabajo.
- Diseñar mecanismos que permitan el conocimiento y seguimiento de la dinámica migratoria laboral en el país y las necesidades

ocupacionales del mercado de trabajo.

- Ejercer la intermediación laboral, la cual consiste en la prestación de servicios de empleo, orientados a lograr la correcta inserción laboral, mediante la adecuación entre el perfil ocupacional del solicitante de empleo y el requerido por el empleador.

(\*) Tomados en base al reglamento orgánico del ministerio

**EJECUCIÓN**

Gestión Resolución 2.888. Año 2005.

Comisión Técnica.

A propósito de seguir dando cumplimiento a la Resolución 2.888, siendo ésta uno de los ejes fundamentales que conforma la gestión de la Dirección General de Empleo, presentamos a continuación un balance contentivo del conjunto de actividades planificadas, ejecutadas y comprometidas en el curso del año 2005. Todo enmarcado dentro de las líneas del PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA NACIÓN 2001-2007.

Con el propósito de fortalecer y crear fuentes de empleo a través del financiamiento oportuno, a las pequeñas y medianas industrias, asociaciones cooperativas, empresas familiares y microempresas, se publica en fecha 19 de septiembre de 2003 la Resolución 2.888 (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 337.781 de fecha 23 de septiembre de 2003).

Se inicia entonces este proceso innovador y revolucionario, al cual se le dio mayor alcance y efecto, mediante la modificación de la Resolución 2.888. Dicha modificación se hizo publica a través de la resolución N° 3.053 de fecha 24 de diciembre de 2003, (Gaceta Oficial de fecha 15 de enero de 2004), en la cual se agregó el siguiente texto: ... ***"y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo***

*constituidas de hecho o de derecho, previstas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela."*

#### **RESOLUCIÓN 2.888**

Son objetivos generales de dicha Resolución los siguientes:

1.- Apoyar y promover la pequeña y mediana industria, asociaciones cooperativas, empresas familiares, las microempresas y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo constituida de hecho o de derecho, estimulando las expresiones de economía social como fuentes generadoras de empleo y bienestar social sustentándola en la economía popular.

2.- Impulsar las políticas tendentes a la creación de nuevas fuentes de trabajo, con el esfuerzo conjunto del Estado, de la sociedad, de las comunidades organizadas, y de los trabajadores y trabajadoras.

3.- Adoptar las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda tener una ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa, así como garantizar, fomentar y proteger el empleo a nivel nacional.

#### **CONVENIOS SUSCRITOS**

En función de los objetivos previstos, el Ministerio del Trabajo, estableció contratos de transferencia financiera con las entidades crediticias BANCO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL Y BANCO INDUSTRIAL DE VENEZUELA.

Estos contratos fueron celebrados partiendo de la necesidad de brindar respuestas oportunas a los solicitantes de financiamiento para la ejecución de proyectos que, debido a la gran demanda de solicitudes, no habían podido ser atendidos por dichas entidades financieras. El objetivo de financiar estos proyectos es incorporar al mayor número de personas en ocupaciones asociadas en figuras de cooperativas, microempresas y empresas familiares, entre otras.

Es entonces, cuando el 10 de noviembre de 2004, con la firma del Contrato de Servicio Bancario de Liquidación, Cobranza y Recuperación Extrajudicial de créditos MINISTERIO DEL TRABAJO – BANCO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL – BANCO INDUSTRIAL DE VENEZUELA, se permitió la total aplicación de la Resolución 2.888, logrando otorgar recursos, vía crédito y aporte, directamente a las cooperativas que así lo solicitasen, bajo los criterios de transparencia, celeridad y seguridad.

Estos convenios de transferencia de recursos para el financiamiento de unidades productivas, se pudieron realizar gracias a los fondos de fideicomiso aportados por el INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (IVSS), provenientes del anterior *Plan Integral de Empleo (PIE)*.

En este sentido, se descargó la demanda de financiamiento de proyectos de los entes crediticios al asumir el Ministerio del Trabajo el compromiso de financiar proyectos socio-productivos de carácter asociativo dentro de cuatro (4) grandes líneas de transferencia de recursos, establecidos para tal fin dentro del Equipo Técnico.

Todo ello, con el fin de impulsar y promover la economía social para generar mayor ocupación productiva en el país y en el proceso de cambio hacia un modelo económico solidario de valores cooperativistas.

Líneas de transferencia de recursos:

- 1- Programa Regularización de la Tenencia de la Tierra,
- 2- Turismo y Agroalimentaria,
- 3- Proyectos especiales,
- 4- Red social productiva

A tal efecto, se suscribieron los siguientes Convenios, los cuales permitirán al Ministerio del Trabajo fijar compromisos y plantearse como uno de los principales objetivos el dar respuestas oportunas a los proyectos introducidos en el marco de dichos

convenios.

**1.- PROGRAMA REGULARIZACIÓN DE LA TENENCIA DE LA TIERRA. DECRETO 1.666. Año 2005**

En la segunda fase del Programa **REGULARIZACIÓN DE LA TENENCIA DE LA TIERRA. DECRETO 1.666.**, se contempló la firma de 27 convenios con las cooperativas

participantes de la primera fase, cuyos trabajos culminaron exitosamente. En estos convenios se incorpora un aumento de los costos de los levantamientos por concepto de actualización de precios. Quedando establecido el monto de diecisiete mil bolívares (17.000 Bs.) para las cooperativas del Dto. Capital y veinte mil bolívares (20.000 Bs.) para las cooperativas del interior del país, (Zulia, Carabobo y Táchira).

II Fase del Proyecto de Regularización de la Tenencia de la Tierra				
Ubicación	Cooperativa	Monto Aprobado	Desembolsado	Comprometido
<b>Distrito Capital-Municipio Libertador</b>				
Parroquia Altavilla	Ayuda, fe y esperanza R.L.	51.000.000	15.300.000	35.700.000
Parroquia Santa Rosalia	Conocimiento mi Ciudad R.L.	51.000.000	15.300.000	35.700.000
Parroquia San Juan	Constructores de Libertad I R.L.	51.000.000	15.300.000	35.700.000
Parroquia Sucre	Familia, juventud y trabajo R.L.	51.000.000	15.300.000	35.700.000
Parroquia Sucre	Organizando nuestro barrio R.L.	51.000.000	15.300.000	35.700.000
Parroquia La Pastora	La tinta Mágica 89 R.L.	51.000.000	15.300.000	35.700.000
Parroquia Macarao	Mi Tierra, Nuestra Tierra II R.L.	51.000.000	15.300.000	35.700.000
Parroquia Caricuao	Nuestra Comunidad, Nuestra Tierra R.L.	51.000.000	15.300.000	35.700.000
Parroquia Coche	Nueva Vecindad del Barrio R.L.	51.000.000	15.300.000	35.700.000
Parroquia El Junquito	Por ahora y siempre lo nuestro R.L.	51.000.000	15.300.000	35.700.000
Parroquia 23 de Enero	Vida, calidad y Desarrollo Social R.L.	51.000.000	15.300.000	35.700.000
<b>Total Distrito Capital</b>		<b>561.000.000</b>	<b>168.300.000</b>	<b>392.700.000</b>
<b>Zulia</b>				
Municipio Maracaibo y San Francisco	Geodesima del Zulia R.L.	200.000.000	60.000.000	140.000.000
Municipio Maracaibo y San Francisco	Copodial R.S.	200.000.000	60.000.000	140.000.000
Municipio Maracaibo y San Francisco	Gestión Urbana 256 R.L.	200.000.000	60.000.000	140.000.000
Municipio Maracaibo y San Francisco	Construcoop R.L.	200.000.000	60.000.000	140.000.000
Municipio Maracaibo y San Francisco	Metro a metro R.L.	200.000.000	60.000.000	140.000.000
<b>Total Zulia</b>		<b>1.000.000.000</b>	<b>300.000.000</b>	<b>700.000.000</b>
<b>Miranda</b>				
Municipio Urdaneta	Miranda Tierra de Gracia	100.000.000	0	70.000.000
<b>Total Miranda</b>		<b>100.000.000</b>	<b>0</b>	<b>70.000.000</b>
<b>Carabobo</b>				
Municipio Bejuma Montalbán y Miranda	Hábitat Oriental R.L.	143.000.000	42.900.000	100.100.000
Municipio Libertador	Hábitat Rafael Urdaneta R.L.	143.000.000	42.900.000	100.100.000
Municipio Guacara, San Joaquín y Mariara	Hábitat Occidental R.L.	143.000.000	42.900.000	100.100.000
Municipio San Diego y lo Guayos	Hábitat San Diego R.L.	143.000.000	42.900.000	100.100.000
Municipio Valencia y Naguanagua	Hábitat Valencia R.L.	143.000.000	42.900.000	100.100.000
Municipio Puerto Cabello	Hábitat Puerto Cabello R.L.	143.000.000	42.900.000	100.100.000
Municipio Valencia y Naguanagua	Gestión Urbana R.L.	142.000.000	42.600.000	99.400.000
<b>Total Carabobo</b>		<b>1.000.000.000</b>	<b>300.000.000</b>	<b>700.000.000</b>
<b>Táchira</b>				
Municipio Torbes	Pueblo y comunidad R.L.	100.000.000	30.000.000	70.000.000
Municipio Junín	Andina en Marcha R.L.	100.000.000	0	70.000.000
<b>Total Táchira</b>		<b>200.000.000</b>	<b>30.000.000</b>	<b>140.000.000</b>
<b>Aragua</b>				
Municipio Linares Alcántara	Pasos Seguro 983 R.L.	136.000.000	0	95.200.000
<b>Total Aragua</b>		<b>136.000.000</b>	<b>0</b>	<b>95.200.000</b>
<b>MONTO TOTAL DE FINANCIAMIENTO</b>		<b>2.997.000.000</b>	<b>798.300.000</b>	<b>2.027.900.000</b>

## 2.- LÍNEA DE TRANSFERENCIA DE FINANCIAMIENTO, TURISMO Y AGROALIMENTARIA. Año 2005

Empleos a generar durante la II Fase del Proyecto de Regularización de la Tenencia de la Tierra Urbana			
Ubicación	Cooperativa	EMPLEOS DIRECTOS	EMPLEOS INDIRECTOS
<b>Distrito Capital-Municipio Libertador</b>			
Parroquia Altagracia	Ayuda, fe y esperanza R.L	10	2
Parroquia Santa Rosalia	Conocimiento mi Ciudad R.L	10	2
Parroquia San Juan	Constructores de Libertad I R.L	10	2
Parroquia Sucre	Familia, juventud y trabajo R.L	10	2
Parroquia Sucre	Organizando nuestro barrio R.L	10	2
Parroquia La Pastora	La tinta Mágica 89 R.L	10	2
Parroquia Macarao	Mi Tierra, Nuestra Tierra II R.L	10	2
Parroquia Caricuao	Nuestra Comunidad, Nuestra Tierra R.L	10	2
Parroquia Coche	Nueva Vecindad del Barrio R.L	10	2
Parroquia El Junquito	Por ahora y siempre lo nuestro R.L	10	2
Parroquia 23 de Enero	Vida, calidad y Desarrollo Social R.L	10	2
<b>Total Distrito Capital</b>		<b>110</b>	<b>22</b>
<b>Zulia</b>			
Municipio Maracaibo y San Francisco	Geodesima del Zulia R.L	46	6
Municipio Maracaibo y San Francisco	Copodial R.S	47	6
Municipio Maracaibo y San Francisco	Gestión Urbana 256 R.L	44	6
Municipio Maracaibo y San Francisco	Construcoop R.L	65	6
Municipio Maracaibo y San Francisco	Metro a metro R.L	38	6
<b>Total Zulia</b>		<b>240</b>	<b>30</b>
<b>Miranda</b>			
Municipio Urdaneta	Miranda Tierra de Gracia	13	2
<b>Total Miranda</b>		<b>13</b>	<b>2</b>
<b>Carabobo</b>			
Municipio Bejuma Montalbán y Miranda	Hábitat Oriental R.L	9	2
Municipio Libertador	Hábitat Rafael Urdaneta R.L	9	2
Municipio Guacara, San Joaquín y Mariara	Hábitat Occidental R.L	7	2
Municipio San Diego y lo Guayos	Hábitat San Diego R.L	11	2
Municipio Valencia y Naguanagua	Hábitat Valencia R.L	7	2
Municipio Puerto Cabello	Hábitat Puerto Cabello R.L	14	2
Municipio Valencia y Naguanagua	Gestión Urbana R.L	7	2
<b>Total Carabobo</b>		<b>64</b>	<b>14</b>
<b>Táchira</b>			
Municipio Torbes	Pueblo y comunidad R.L	10	2
Municipio Junín	Andina en Marcha R.L	11	2
<b>Total Táchira</b>		<b>21</b>	<b>14</b>
<b>Aragua</b>			
Municipio Linares Alcántara	Pasos Seguro 983 R.L	52	10
<b>Total Aragua</b>		<b>52</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL EMPLEOS GENERADOS</b>		<b>500</b>	<b>82</b>

Dentro de la línea de financiamiento Turismo y Agroalimentaria, la Comisión Técnica, (Resolución 2.888) aprobó en el mes de enero el proyecto presentado por la Asociación Cooperativa "La Sierreña" R.L del estado Barinas, por un monto de Bs. TRESCIENTOS SESENTA MILLONES OCHOCIENTOS MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 360.800.000,00), cuyo objetivo es

desarrollar ganado de doble propósito, para la producción de lácteos, quesos y venta de carnes a la población.

A la fecha, la cooperativa ha adquirido 90 animales de un total de 150 señalados en el proyecto.

En el mismo mes, la Comisión Técnica (Resolución 2.888), aprobó el proyecto

presentado por la **Cooperativa "Santa Cena" R.L.** El mismo consiste en la construcción de un galpón para la cría de gallinas ponedoras en El Vigía, Villa de Cura, estado Aragua.

El costo del proyecto es de Bs. CINCUENTA Y UN MILLONES TRECE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y CINCO CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 51.013.965,00) y ha generado hasta el momento 11 ocupaciones socio productivas.

Con el desarrollo de dicho proyecto se aspira la consolidación de una empresa avícola, con capacidad de producir diariamente cuatro (4) cajas de huevos de doce cartones cada una. Dicho proyecto beneficia de forma directa a 200 familias de Villa de Cura.

Por otro lado, fue aprobado por la Comisión Técnica (Resolución 2.888), el proyecto presentado por la **Cooperativa "Tu Planta R.L."**, que viene a contribuir con el desarrollo agrícola del estado Guárico, al otorgarle un crédito por el monto de bolívares DOSCIENTOS NOVENTA Y UN MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y TRES MIL CUARENTA Y CUATRO CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 291.773.044,00), el cual consiste en la adquisición de maquinarias e implementos agrícolas para el acondicionamiento de terrenos para el cultivo.

Con el apoyo al presente programa, el Ministerio del Trabajo contribuye a generar una vez más seguridad agroalimentaria dando cumplimiento al PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA NACIÓN 2001-2007.

En el mes de febrero, se aprobó el proyecto *"Adquisición y mejoramiento de embarcaciones para la pesca"* presentado por la **Cooperativa "Río Viejo 32165 R.L."**, ubicado en el estado Falcón.

La aprobación del referido proyecto viene a potenciar el Núcleo de Desarrollo Endógeno en el Eje Morón - Boca de Aroa y apoyar la alimentación de los trabajadores de la empresa **INDUSTRIA VENEZOLANA**

**ENDÓGENA DE PAPEL (INVEPAL S.A).** El monto aprobado fue de bolívares TRESCIENTOS SETENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 374.849.000,00).

#### **LÍNEA DE TRANSFERENCIA DE FINANCIAMIENTO AUTOGESTIÓN**

##### **INDUSTRIA VENEZOLANA ENDÓGENA DE PAPEL (INVEPAL S.A).**

Con el fin de cumplir con el Artículo 118 de la Constitución Bolivariana de Venezuela que señala:

*"Se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la comunidad para desarrollar asociaciones de carácter social y participativo, como las cooperativas, cajas de ahorro, mutuales y otras formas asociativas. Estas asociaciones podrán desarrollar cualquier tipo de actividad económica, de conformidad con la ley. La ley reconocerá las especificidades de estas organizaciones, en especial, las relativas al acto cooperativo, al trabajo asociado y su carácter generador de beneficios colectivos.*

*El Estado promoverá y protegerá estas asociaciones destinadas a mejorar la economía popular y alternativa".*

En el mes de febrero, vía decreto de expropiación, se otorgó el financiamiento a la **Cooperativa Venezolana de la Industria de Pulpa y Papel (COVINPA)**, ubicada en el estado Carabobo y accionista de la empresa **Industria Venezolana Endógena de Papel (INVEPAL S.A.)**, por un monto de Bs. TRES MIL DOSCIENTOS MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs.3.200.000.000,00). Este monto fue aprobado por el Ministerio del Trabajo con los fondos de la Resolución N° 2.888.

Esta cooperativa conforma conjuntamente con el **Ministerio de Economía Popular (MINEP)** La Empresa **Industria Venezolana Endógena de Papel (INVEPAL S.A.)**.

El financiamiento otorgado fue invertido en el capital social de la empresa y permitió el

exitoso arranque de esta industria venezolana, que ya participó en la primera rueda de negociaciones, celebrada los días 20 y 21 de Julio 2005, en el Hotel Caracas Hilton, logrando exitosas negociaciones en el mercado nacional.

Actualmente, esta empresa beneficia de forma directa a un grupo de 900 personas y está en proceso de introducción de nuevos productos que le permitirán participar en futuras ruedas de negocios en el ámbito internacional. Esto último le permitirá ofrecer sus productos a los países del área del Caribe, siguiendo las líneas dictadas por la Alternativa Bolivariana para las Américas (ALBA).

#### **CONVENIO INTERINSTITUCIONAL MINISTERIO DEL TRABAJO – BANCO DE DESARROLLO DE LA MUJER**

Este convenio tiene por objeto el financiamiento mediante aportes no reembolsables, es decir, capital semilla para apoyar la ejecución de proyectos socio productivos presentados al BANCO DE DESARROLLO DE LA MUJER por las diferentes usuarias organizadas en Unidades Económicas Asociativas (UEA). Con ello, se pretende apoyar el desarrollo de proyectos productivos y al mismo tiempo proporcionar la generación de ocupaciones socioproductivas a mujeres y hombres que conozcan un oficio.

Este convenio planteó en un principio, el financiamiento de bolívars SEISCIENTOS MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs.600.000.000,00) con recursos de la Resolución N° 2.888 a las Unidades de Producción Asociativa para el apoyo y ejecución de proyectos socio productivos enmarcados en el desarrollo endógeno por un monto (NO REEMBOLSABLE) de bolívars CINCO MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 5.000.000,00) en promedio por unidad productiva debidamente conformada por un total de 5 personas.

A través de estos aportes otorgados se crearon 306 puestos de trabajos en forma directa y 918 de manera indirecta, para un

total de 1224 ocupaciones productivas.

En la actualidad, a los SEISCIENTOS MILLONES de BOLÍVARES (Bs. 600.000.000,00), otorgados inicialmente a este proyecto, se sumaron otros SEISCIENTOS MILLONES de BOLÍVARES (Bs. 600.000.000,00), elevándose así a MIL DOSCIENTOS MILLONES de BOLÍVARES (Bs.1.200.000.000,00), los recursos otorgados a esta iniciativa. Esta decisión se tomó, fundamentalmente, por la necesidad del Estado de incorporar y beneficiar a un mayor número de personas al proceso productivo.

A través de esta política se persigue lograr la meta de disminuir la cifra de desempleo a un dígito.

Este Convenio de cooperación interinstitucional busca fundamentalmente:

- 1.- Brindar ocupaciones socioproductivas a las Unidades Económicas Asociativas, lograr conformar cooperativas debidamente inscritas en la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOO).
- 2.- Desarrollar la capacidad de ahorro de cada una de las Unidades Económicas Asociativas beneficiadas, conformadas por grupos de mujeres y hombres que van a desarrollar una determinada actividad productiva.
- 3.- Formación y capacitación de las usuarias y usuarios en lo concerniente a derechos y deberes ciudadanos (Talleres sobre la Ley contra la Violencia de la Mujer y la Familia, Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, desarrollo de plan de inversión, Talleres de elaboración de proyectos y Contraloría Social.
- 4.- Contribuir a desarrollar la seguridad agroalimentaria con la explotación a pequeña escala, de diferentes rubros como cría de animales y siembra de hortalizas, entre otros.
- 5.- Fomentar, de forma directa, la conformación de cooperativas que hagan perdurable y sustentable las distintas actividades económicas desarrolladas por

las usuarias y usuarios, apoyando las formas de economía social

El Convenio busca desarrollar los principios constitucionales dirigidos a la protección de la mujer y la familia con visión de género. Asimismo, potenciar la participación e incorporación de la mujer al trabajo, es decir, materializar su derecho al trabajo y su participación dentro del esquema productivo trazado por el Ejecutivo Nacional.

Por otra parte, fomenta de forma directa la conformación de cooperativas que hagan perdurable y sustentable las distintas actividades económicas desarrolladas por estas ciudadanas y ciudadanos del país.

Como resultado de la ejecución del presente Convenio de Cooperación, hasta diciembre del 2005 se han beneficiado con el financiamiento aportado por el Ministerio del Trabajo (con recurso de la Resolución N° 2.888), un total 52 Unidades Económicas

Asociativas, conformadas por 306 usuarios y usuarias del Banco de Desarrollo de la Mujer ubicadas en los estados Bolívar, Apure, Trujillo y Guárico, Lara, Yaracuy y Carabobo.

Cabe destacar, que los proyectos aprobados y a desarrollar consisten en actividades socioproductivas que contribuyen a garantizar la seguridad agroalimentaria de la región y de las comunidades en la que se encuentran ubicadas las Unidades Económicas.

A continuación, se presentan los cuadros detallados de financiamientos otorgados, por estado, a Unidades Económicas Asociativas que se benefician actualmente del Convenio de Cooperación Interinstitucional Ministerio del Trabajo – Banco de Desarrollo de la Mujer, vía aporte (NO REEMBOLSABLES).

Convenio Interinstitucional Ministerio del Trabajo - Banmujer

#### LISTADO DE UNIDADES ECONÓMICAS ASOCIATIVAS QUE PRESENTARON PROYECTOS PRODUCTIVOS Y FUERON APROBADOS POR LA COMISIÓN TÉCNICA. RESOLUCIÓN 2.888

Nro	UNIDAD ECONOMICA ASOCIATIVA	Proyecto	Nombre y apellido de la representante	Beneficiarias	Monto aprobado
1	CAYAURIMA	CRÍA Y VENTA DE POLLO	FARIAS DE MALAVÉ INES	7	7.000.000
2	TAMANACO	CRÍA Y VENTA DE CERDO	FRANCISCA ALVARADO	8	8.000.000
3	ENMANUEL	CRÍA Y VENTA DE CONEJOS	DELIA MARIA HENRIQUEZ	7	7.000.000
4	PARAMACONI	CRÍA DE POLLO BENEFICIADO	LEONARDA DEL CARMEN	7	7.000.000
5	LA REVOLUCIÓN DE LAS	SIEMBRA Y VENTA DE VERDURAS	OMAR YOKANDA ZAMBRANO	7	7.000.000
6	EL MANANTIAL	SIEMBRA Y VENTA DE HORTALIZAS	MIRIAM GONZÁLEZ	6	6.000.000
7	BARROS CARUACHI	ELABORACIÓN Y VENTA DE	JULIETA FIDEL	5	5.000.000
8	TOCOMA	CRÍA Y VENTA DE POLLO	FANNY CARDOZO	8	8.000.000
9	SEMBRANDO CULTURA	ELABORACIÓN Y VENTA DE	ROSALÍA HERNANDEZ	5	5.000.000
10	VIDA NUEVA	CRÍA Y VENTA DE OVINOS	BARAZARTE MONTILLA	9	9.000.000
11	EL PEDREGAL	VENTA DE HORTALIZAS	ROCIO MARCANO	5	5.000.000
11	BOLÍVAR			74	74000000

1	MI ESPERANZA	ELABORACIÓN DE ARTESANÍA	JULIANA OCHOA	5	5.000.000
2	ARTESANÍA SANTA BARBARA	ELABORACIÓN DE ARTESANÍA	GÓMEZ DE HERNÁNDEZ ROSA	5	5.000.000
3	FUNDO SAN FRANCISCO	SIEMBRA Y VENTA DE VERDURAS	BANDRES EUSTOQUIO	5	5.000.000
4	FLORISTERÍA EL MANANTIAL	CULTIVO DE FLORES	NAVAS DE CALDERA CARMEN	5	5.000.000
5	ALPARGATERÍA MI ABUELITA	ELABORACIÓN Y VENTA DE	GREGORIA CASTRO	7	7.000.000
6	ALPARGATERÍA MI ABUELITO	ELABORACIÓN DE CALZADO	BANDRES MENDEZ JUAN	6	6.000.000
7	EL COLIBRÍ	ELABORACIÓN DE ARTESANÍA	TRINCADO MARÍA	5	5.000.000
8	LA MACAIREÑA	CONFECCIÓN Y VENTA DE	CRICENCIA ROMERO	6	6.000.000
9	CURIOSIDADES NUESTRO	ELABORACIÓN DE ARTESANÍA	YNFANTE DE LEAL YSGLEDYS	6	6.000.000
10	FLORES VALLE FRESCO	CULTIVO DE FLORES	HERRERA MARÍA	5	5.000.000
11	CASA ARTESANAL LAS MANOS	ELABORACIÓN Y VENTA DE	BANDRES CALDERA GLENIS	5	5.000.000
12	LA ENCARNACIÓN	ELABORACIÓN DE ARTESANÍA	APONTE MORALES SONIA	6	6.000.000
13	CALZADO MI PROGRESO	ELABORACIÓN Y VENTA DE	ACOSTA SANTA	5	5.000.000
14	MI GRANJITA ROSA MÍSTICA	CRÍA Y VENTA DE POLLO	CASTILLO EDUVIGES DEL VALLE	7	7.000.000
15	SANTA BARBARA	ELABORACIÓN Y VENTA DE	NEIDIS MONTENEGRO	5	7.500.000
16	SAN MIGUEL	ELABORACIÓN Y VENTAS DE	ARIAS FRANCISCA	6	6.000.000
16	<b>GUARICO</b>			<b>89</b>	<b>91500000</b>

1	ALIANZA LOS GALLONES	CRÍA Y VENTA DE CABRAS LECHERAS	CARMEN MENDOZA	9	13.500.000
2	LA RINCONADA	CRÍA DE POLLO DE ENGORDE	LETICIA JOSEFINA FALCÓN	5	7.500.000
3	LA SOBERANA	CRÍA Y VENTA DE CONEJO	YANETH CAROLINA BECERRA	9	13.500.000
4	MANUELITA SAENZ	CRÍA Y VENTA DE POLLO	YAMILETH ALEXANDRA PEÑA	6	6.000.000
4	<b>LARA</b>			<b>29</b>	<b>40500000</b>

1	LENCERÍA LA CEIBA	ELABORACIÓN DE SABANAS, JUEGOS	VICTORA BENITA	6	6.000.000
2	LAS WAYUÚ	SIEMBRA Y VENTA DE HORTALIZAS	ARGINA GONZÁLEZ	6	6.000.000
3	LA CAMPESTRE 312	CRÍA DE POLLO	VALERA ELIZABETH	5	5.000.000
4	AVÍCOLA LA CEIBA	CRÍA DE POLLO	ADA CHAVIEL	7	7.000.000
5	LA SOBERANA	SIEMBRA DE HORTALIZAS	MAURA GODOY RANGEL	5	7.500.000
6	TEJIDOS AINUSHY	CONFECCIÓN DE CHINCHORROS	DELY MACHADO	5	7.500.000
6	<b>TRUJILLO</b>			<b>34</b>	<b>39000000</b>

1	AGROPECUARIA EL PARAISO	CRÍA DE POLLO BENEFICIADO	LINARES DE RODRIGUEZ LUISA	5	5.000.000
2	EL PORVENIR	CRÍA Y VENTA DE GANADO VACUNO	MORENO YULEIDIS	5	5.000.000
3	FUNDO MIS ESFUERZOS	CRÍA Y VENTA DE POLLO	TEJADA DELIA	8	8.000.000
4	AGROPECUARIA EL	CRÍA Y VENTA DE MAUTES	CEDEÑO RUEDA VILMA	5	5.000.000
5	DIOS PROVEERÁ	CRÍA Y VENTA DE OVEJO	DÁVILA TOVAR AURY	5	5.000.000
5	<b>APURE</b>			<b>28</b>	<b>28000000</b>

1	CONFECCIONES LA	CONFECCIÓN	ANTONIA DEL CARMEN	5	7.500.000
2	EL NAZARENO	CRÍA DE GANADO	CARMEN DEL VALLE VASQUEZ	5	7.500.000
3	SAN FAUSTINO	CRÍA DE CERDO	MARIA GUADALUPE	5	7.500.000
4	LA CHIVACUREÑA	CRÍA Y VENTA DE COCHINO	ANTONIA MARIA	5	7.500.000
4	<b>YARACUY</b>			<b>20</b>	<b>30000000</b>

1	COMUNIDAD CREATIVA	FABRICACIÓN DE ARTESANÍA EN	ANA MARIA SANCEDO LUGO	7	10.500.000
2	MIRAI	CONFECCIÓN DE ROPA	CARMEN ADILIA ROJAS	5	7.500.000
3	CREACIONES CAPRI	ELABORACIÓN Y VENTA DE CALZADO	MARIA RAMIREZ	5	7.500.000
4	LA AMISTAD	ELABORACIÓN Y VENTA DE COMIDA	MARIANGEL SÁNCHEZ	5	7.500.000
5	PIZZA KEYLA	ELABORACIÓN Y VENTA DE COMIDA	DUQUE ACOSTA DAINIVE	5	7.500.000
6	MI FUTURO	REPOSTERÍA	MIREYA DEL C. CARRASCO	5	7.500.000
6	<b>CARABOBO</b>			<b>32</b>	<b>48000000</b>

52	<b>TOTAL</b>			<b>306</b>	<b>351.000.000</b>
----	--------------	--	--	------------	--------------------



## Convenio Interinstitucional Ministerio del Trabajo - Banmujer

Lineas de transferencia de Recursos. Resolución 2.888				
Convenios y Lineas de Transferencia		Comprometido	Ejecutándose	Proyectado
1	Convenio Mintra - Banco de Desarrollo de la Mujer	1.200.000.000,00	197.000.000,00	800.000.000,00
2	Convenio Mintra - Veninsa	5.000.000.000,00		
3	Convenio Mintra INCE -	2.500.000.000,00		
4	Mintra - agencias de empleo	3.000.000.000,00	1.891.994.011,00	3.638.638.883,00
5	Mintra - Proyectos especiales o autogestión	3.000.000.000,00	6.140.000.000,00	3.500.000.000,00
6	Mintra - Comité de Tierras Urbanas	2.997.000.000,00	730.800.000,00	
7	Mintra - Incorporación de personas con discapacidad	500.000.000,00	1.660.891.000,00	2.500.000.000,00
8	Mintra - Cogestión	1.660.891.000,00		
Total Comprometido		19.857.891.000,00		
Total Ejecutándose			10.620.685.011,00	
Total Proyectado				10.438.638.883,00

## PROYECTOS APROBADOS Y EN TRÁMITE

El proyecto presentado por la *Cooperativa "Las Clavellinas"*, tendiente a desarrollar una fábrica de calzado en la zona de Guarenas estado Miranda, cuenta ya con un local de 2.400 metros cuadrados para su instalación. Este local fue cedido por *VENEZUELA INDUSTRIAL S.A.* Empresa adscrita al *MINISTERIO DE INDUSTRIAS LIGERAS Y COMERCIO (MILCO)*. Sólo falta por concretar la compra de las máquinas a la República China mediante la Embajada del mismo país.

## CONVENIO MINISTERIO DEL TRABAJO - SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE COOPERATIVAS (SUNACOO)

Con el fin de brindar apoyo a los entes del Estado que otorgan financiamiento a las organizaciones de la economía social (cooperativas), se plantea la posibilidad de articular esfuerzos orientados al seguimiento y control de estas organizaciones a través del cumplimiento de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (LEAC).

El presente Convenio busca formar y capacitar al personal del Ministerio del Trabajo, el cual tendrá la responsabilidad de hacer el seguimiento correspondiente para ejercer el rol fiscal.

Esto le permitirá al Ministerio del Trabajo no sólo ser agente multiplicador en la

consecución de los esfuerzos de la *Superintendencia Nacional De Cooperativas (SUNACOO)*, sino también apoyar a las cooperativas insertas en la Misión Vuelvan Caras.

En este sentido, se realizaron visitas a las cooperativas con los cuales el Ministerio del Trabajo ha suscrito convenios de financiamiento. Las visitas permitieron constatar el grado de cumplimiento de los Convenios y de la Normativa Legal o compromisos de ley que las rige. Las cooperativas visitadas fueron: *Cramvá R.L.*, *Disbolpes R.L.*, *Acoproleca R.L.*, *Lácteos Urumaco R.L.*, *Aproagro R.L.*, *Miranda Tierra de Gracia R.L.*

En los casos de *Cramvá R.L.* y *Miranda Tierra de Gracia R.L.*, se adelantan las conversaciones con la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo en cuanto a las acciones de carácter legal a seguir, dado el incumplimiento en que han incurrido las mismas.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha cumplido con las metas y objetivos trazados como políticas por el Ministerio del Trabajo y que han contribuido a desarrollar los preceptos contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como también las políticas trazadas por el Ejecutivo Nacional contenidas en el PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO

ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA NACIÓN 2001-2007.

### **DIRECCIÓN DE ESTUDIOS, ANÁLISIS DE EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO.**

Con base a lo establecido en el Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo, la Dirección de Estudios, Análisis de Empleo y Mercado de Trabajo estudia y analiza el comportamiento del mercado de trabajo y sus tendencias, para atender las necesidades de capacitación y formación profesional de la fuerza laboral, a objeto de definir y diseñar políticas que satisfagan los requerimientos actuales y futuros de la oferta y demanda de trabajo, enmarcado en el objetivo estratégico de impulsar y desarrollar la diversificación de la economía que garantice el trabajo digno y decente, la generación de ocupaciones productivas con una distribución más justa y equitativa del ingreso y el trabajo, como medio de inclusión social.

Las acciones desarrolladas por esta unidad en el año 2005, se encuentran enmarcadas en los proyectos de desarrollo nacional, delineados en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007, que tiene como marco general consolidar y dar continuidad a las transformaciones sociales, económicas, territoriales y políticas expresadas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el contexto del nuevo momento estratégico que vive el país; y en lo específico del mercado de trabajo, determinar las causas que generan los desequilibrios económicos y sus consecuencias en las condiciones socioeconómicas de los trabajadores, a objeto de generar condiciones favorables para el desarrollo económico con equidad que promueva una sociedad más justa.

Durante el año 2005 Dirección de Estudios, Análisis de Empleo y Mercado de Trabajo, enmarcó su gestión programática y operativa en el desarrollo de acciones de soporte técnico al Despacho del Director General de Empleo y al Despacho

Ministerial, en todo lo referente al suministro de información cualitativa y cuantitativa, que permitió a los decisores diagnosticar oportunamente el mercado de trabajo en todos sus ámbitos y dimensiones y a su vez fortalecer la capacidad de actuación del Ejecutivo Nacional y los actores sociales, para el desarrollo e implementación de políticas y programas de atención a la fuerza de trabajo y sectores productivos.

En este orden, las acciones específicas iniciadas durante el año 2005, estuvieron dirigidas a dar continuidad al proceso de consolidación operativa de la unidad de Observatorio de Mercado de Trabajo, en el marco de la nueva institucionalidad que se debe establecer a raíz de la aprobación de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo del Sistema de Seguridad Social en Venezuela, y a elaborar análisis, estudios e investigaciones que coadyuvarán en la construcción de un nuevo modelo productivo, rumbo a la creación de un nuevo sistema económico.

Asimismo, durante la gestión 2005, se instrumentaron diferentes acciones destinadas a dar viabilidad al mandato legal de estimular la participación de los trabajadores y empresarios en la promoción del empleo, la seguridad social y la toma de decisiones conjuntas, coordinando acciones entre el Estado y los actores sociales.

### **PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS REALIZADOS. OBJETIVOS Y METAS ALCANZADOS. RESULTADOS E IMPACTOS MÁS RESALTANTES Y LIMITACIONES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS.**

#### **1.- Caracterización de las Organizaciones de Capacitación y/o Formación para el Trabajo.**

Objetivo: Identificar, conocer y evaluar las capacidades y potencialidades que presentan las diversas Organizaciones de Capacitación y/o Formación que existen en el país, con la finalidad de proporcionar elementos técnicos que contribuyan al diseño y desarrollo de políticas y programas en materia de empleo y capacitación.

Con esta investigación se pretende proporcionar a la Dirección General de Empleo elementos técnicos, que coadyuven al diseño de políticas y programas en materia de empleo, capacitación e intermediación laboral y socioproductiva, tomando como base el comportamiento de la oferta educativa con los requerimientos del mercado de trabajo y el desarrollo endógeno. Asimismo los resultados de esta investigación permitirán ejecutar acciones que fortalezcan los diversos programas y servicios que se ofrecen en la red de Agencias Públicas de Empleo adscritas a este Ministerio,

Esto implica, que la Dirección General de Empleo va a contar con un marco referencial de información sobre las características generales que presentan las instituciones de capacitación y/o formación pública y privada que existen en el país, el cual servirá de insumo para el desarrollo de los diversos programas establecidos en su gestión programática anual.

## **2.-Población Migrante Laboral Internacional.**

Objetivo: Elaborar un estudio para identificar y caracterizar la población migrante que ingresa al país, con la finalidad de diseñar estrategias que faciliten la atención de esta población.

Se elaboró un documento sobre las migraciones en los países de la Comunidad Andina, haciendo énfasis en Venezuela como país receptor de migrantes. Asimismo se elaboró un análisis comparativo de las migraciones en el país tomando como referencia los resultados de los censos nacionales de los años 1990 y 2001.

Con los resultados de esta investigación se pretende coadyuvar al conocimiento de esta vulnerable población para que de esta manera se puedan diseñar políticas y programas para su integración laboral, tomando como referencia los parámetros legales establecidos en nuestras leyes así

como los acuerdos que en materia internacional haya suscrito nuestro país.

Esta investigación tenía diseñado un componente de campo, que consistía en aplicar encuestas en diferentes estados del país, sobre todo los estados fronterizos, para conocer con exactitud el número y las condiciones laborales de los migrantes, lo cual no pudo desarrollarse dada las limitaciones e inconsistencias de la información que presentan las bases de datos de los organismos responsables que llevan el registro de la población extranjera que se encuentra en el país. Por lo tanto la investigación tuvo que circunscribirse al aspecto documental, tomando como referencia la información censal.

## **3.- El Tejido Empresarial y la Economía Social en Venezuela.**

Objetivo: Estudiar y caracterizar el tejido empresarial y de la economía social, a fin de conocer las transformaciones organizacionales de las empresas, estableciendo un marco de información referencial que permita diagnosticar y posibilite la toma de decisiones y el diseño de políticas en materia de empleo y capacitación.

Es importante señalar que esta investigación se reorientó en virtud de las limitaciones e inconsistencias de la información que presentaron las bases de datos de los organismos que llevan los registros de empresas en el país, tales como: SENIAT; INCE, IVSS, entre otras, lo que condujo a realizar un análisis del sector manufacturero del país, tomando como insumo la base de datos del INE. Se elaboró informe técnico de la caracterización socio productiva de las Entidades Federales: Distrito Capital, Miranda, Zulia, Carabobo, Táchira, Lara y Aragua; los cuales contienen información sobre la evolución del sector manufacturero durante el periodo 2002-2004, así como sobre los núcleos de desarrollo endógeno y cooperativas que existen en cada una de esas entidades federales, a fin de apoyar la toma de decisiones dentro del marco de los

10 objetivos estratégicos definidos por el Ejecutivo Nacional, dirigidos a fortalecer el desarrollo endógeno en las regiones.

#### **4.- Situación del Empleo y el Mercado de Trabajo en Venezuela (1994-2004).**

Objetivo: Elaborar un estudio sobre la situación del empleo en Venezuela durante el período 1994-2004, con especial énfasis en el seguimiento y evaluación de las políticas que en ésta materia se han desarrollado.

Se elaboró el informe técnico sobre el comportamiento del mercado laboral nacional durante el 2004, el cual fue presentado en diferentes participaciones del Ministerio del Trabajo en foros nacionales e internacionales: lo que coadyuvó en dar a conocer a la comunidad nacional e internacional las mejoras significativas alcanzadas en el mercado de trabajo y reflejadas en la recuperación de los indicadores de desocupación, informalidad, productividad y remuneración de los trabajadores.

#### **5.- Creación del Centro de Documentación Especializado en Mercado de Trabajo y Desarrollo Socio-Productivo.**

El Centro de Documentación está dirigido a ofrecer un conjunto de recursos de información, especializados en el área sociolaboral, que le permitirán al personal adscrito al Ministerio del Trabajo y a los usuarios externos tener acceso a textos, informes, estadísticas y en general a todos aquellos documentos que forman parte de la bibliografía sobre el mercado laboral en Venezuela y América Latina con que cuenta la Dirección General de Empleo, agrupados y disponibles en bases de datos bibliográficas referenciales, estadísticas e indicadores sociolaborales y documentos en formato electrónico ordenados temáticamente.

El proyecto contempla:

- Respaldo digital de documentos elaborados por la Dirección General

de Empleo y creación de la Ciditeca, como mecanismo de difusión de la información que facilite la consulta de los productos bibliográficos y garantice su permanencia en el tiempo.

- Compilación de la bibliografía existente en las diferentes unidades adscritas a la Dirección General de empleo.
- Instalación de un software que permita el manejo y la consulta eficiente de la bibliografía y documentación existente en el Centro de Documentación.
- Diseño y acabado de la estructura física para la compilación de los documentos físicos y digitales.
- Indización y catalogación de la bibliografía y documentación existente en el Centro de Documentación.

#### **6.- Actualización del Sistema de Indicadores Económicos y de Mercado de Trabajo**

Para dar a conocer la realidad del mercado de trabajo venezolano, se continuó con el diseño e implantación del sistema de información y manejo de base de datos estadísticos de indicadores económicos, sociales, políticos y de mercado de trabajo, que apoye la toma de decisiones y el desarrollo de trabajos de investigación de la Unidad de Observatorio de Mercado de Trabajo; y que a su vez sirvió de insumo en la definición de la estructura y operatividad de la aplicación informática OBS-SIRE (Sistema de Información Referencial de Empleo de la Unidad de Observatorio).

En esta materia, durante el año 2005 se continuó con los procesos de elaboración del marco conceptual de los indicadores laborales producidos por el Ministerio del Trabajo, especialmente en lo relativo a los resultados e impactos del programa de intermediación laboral ejecutado por el Servicio Público de Empleo y la Dirección de Migraciones Laborales, mediante la

construcción de una guía metodológica y compilación de estadísticas y series históricas de los indicadores.

En este mismo orden de ideas, se fortalecieron los lazos de cooperación interinstitucional con el INE y demás instituciones públicas y privadas que generan información sobre el mercado de trabajo, a fin de contar con la información veraz, confiable y oportuna que optimice la toma de decisiones en esta materia.

### **7.-Seguimiento Permanente del Comportamiento de la Inflación, Canasta Alimentaria Normativa y Salario.**

Acciones Desarrolladas:

- Entre los meses de enero a marzo se realizaron reuniones con la Dirección de Seguridad Social, y dónde se conformó un grupo de trabajo para tratar los diferentes escenarios, impactos y evaluación del aumento del Salario Mínimo.
- Se elaboró un documento a través de cual se justifica la existencia de un salario mínimo.
- Se elaboraron series estadísticas sobre salario mínimo.

### **8.-Análisis sobre Alcance de las Giras Presidenciales**

Este estudio se realizó con la finalidad de conocer los alcances de las giras presidenciales que se desarrollaron durante los años 1999 – 2005 y los acuerdos establecidos con cada uno de los países participantes.

### **9.-Acciones de Apoyo Interinstitucional y de Coordinación con los actores sociales.**

- Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial: Apoyo al desarrollo de las actividades realizadas por la Dirección General de Empleo en el marco del proceso

de Cogestión de las Empresas que adelanta el Gobierno Nacional.

- Ciclo de conferencias: Las Conferencias se proyectaron como un medio de discusión interinstitucional, conformándose en un espacio para promover el acercamiento entre las distintas instituciones del Estado, así como un mecanismo para incrementar la capacidad crítica de los funcionarios del Ministerio del Trabajo.
- Coordinación Interinstitucional con el Instituto Nacional de la Juventud: El Instituto solicitó a esta Unidad el apoyo técnico-operativo para realizar acciones de atención a la población juvenil desocupada.
- Mesa de diálogo de transporte: La Mesa de Diálogo del Sector Transporte Público Terrestre de Pasajero, cuya coordinación general fue asignada a la Dirección de Estudio y Análisis de Empleo y Mercado de Trabajo, se encuentra parcialmente paralizada y se está a la espera de la conformación del equipo de alto nivel acordado en reunión institucional entre la Secretaría de la Presidencia de la República, el Ministerio de Industrias Ligeras y Comercio, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Infraestructura y FONTUR, para hacer el cierre técnico de esta Mesa de Diálogo.
- Participación en el proceso de revisión y ajuste de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo.
- Participación en la elaboración del Informe sobre Políticas de Empleo y Mercado de la República Bolivariana de Venezuela año 2005, a ser entregado a la Comunidad Andina.

**10.- Elaboración de Boletines, Informes y Publicaciones sobre el mercado de trabajo 2003.**

- Boletines de coyuntura: Se elaboraron 12 boletines de coyuntura laboral de periodicidad mensual sobre el comportamiento de los principales indicadores económicos y del mercado de trabajo asimismo, se elaboró el "Informe sobre Mercado de Trabajo 1999-2005" y "Desempleo Juvenil 1995-2004".
- Boletines Informativos: Se elaboraron 6 Boletines Informativos de Coyuntura de periodicidad bimensual

**11.- Actividades de difusión, asesoría y apoyo institucional.**

La Dirección de Estudios, Análisis de Empleo y Mercado de Trabajo, cumplió importantes actividades de apoyo institucional a las diferentes dependencias administrativas del Ministerio del Trabajo y de otros entes u organismos públicos y privados, así como a estudiantes y particulares que presentaron requerimientos de información en materia de las características y desempeño del mercado de trabajo nacional, regional y local.

**DIRECCIÓN DE MIGRACIONES LABORALES**

La Dirección General de Empleo, a través de su Dirección de Migraciones Laborales, como parte de su estrategia operativa, continuó con el fortalecimiento y ampliación del Servicio de Migraciones Laborales, con miras a la integración de este servicio especializado al Servicio Nacional de Empleo y su red de agencias a nivel nacional; así como la inclusión de todos los trabajadores y trabajadoras migrantes y sus familias a la sociedad a partir del conocimiento y real disfrute de sus derechos humanos, con especial énfasis en los derechos laborales y de la seguridad social.

En este sentido, cabe destacar en primer lugar la coordinación de acciones con el Servicio Nacional de Empleo, a nivel Nacional, entre las cuales se mencionan la obligación de las organizaciones contratantes de trabajadores migrantes de registrarse en las Agencias de Empleo, como mecanismo de difusión de los Servicios de Intermediación Laboral que en ellas se ofrecen; y en segundo lugar, el desarrolló de un proyecto para la atención de trabajadores migrantes en lo relativo a los servicios de intermediación laboral, orientación sociolaboral y socio productiva, capacitación y asistencia técnica a emprendedores, entre otros.

Por otra parte, se resalta el desarrollo de acciones conjuntas con las Unidades de Supervisión a nivel nacional, adscrita a la Dirección General del Trabajo, para la realización de inspecciones "In Situ" de las empresas contratantes de trabajadores extranjeros, a objeto de velar por el fiel cumplimiento de la normativa laboral vigente, así como el respeto a los principios constitucionales de "No Discriminación" (Artículo 21 CRBV), "condiciones adecuadas de seguridad, higiene y ambientes de trabajo" (Artículo 87), "igualdad y equidad en el ejercicio del derecho al trabajo" (Artículo 89), entre otros; tanto para trabajadores venezolanos como extranjeros. En el marco de este control y seguimiento, se solicitó ante la Dirección de Inspecciones y Condiciones del Trabajo adscrita a la Dirección General del Trabajo un total de ciento treinta (130) inspecciones a empresas contratantes de mano de obra calificada extranjera, a nivel nacional.

Dentro de esta misma estrategia, la Dirección General de Empleo, en coordinación con el Viceministerio del Trabajo y la Consultaría Jurídica, continuó desarrollando acciones para la definición de criterios jurídicos y técnicos, para atender las solicitudes de autorizaciones laborales por vía de excepción Temporal al porcentaje de trabajadores extranjeros al servicio de un patrono (Artículo 28 de la Ley Orgánica del Trabajo), con el objeto de que

las mismas respondan a las necesidades ocupacionales "reales" del mercado de trabajo, y dirigidas hacia aquellas áreas consideradas prioritarias para el desarrollo nacional. Producto de estas acciones, la Dirección de Migraciones Laborales procesó un total de tres (3) solicitudes de renovación para este tipo de autorizaciones, específicamente en actividades de carácter manufacturero, telecomunicaciones y petrolero.

En el marco de la implantación, en período de prueba, de la nueva plataforma tecnológica del Servicio de Migraciones Laborales, se realizó la carga al referido sistema de tres mil quinientas (3.500) solicitudes de *permisos laborales para la contratación trabajadores extranjeros*, introducidas ante la Dirección de Migraciones Laborales en el período 2002-2005; aunado a ésto se realizó la capacitación de los funcionarios de esta dependencia para la utilización de esta nueva herramienta tecnológica. En este mismo sentido, se avanzó en la construcción del portal WEB de la Dirección General de Empleo en lo relativo al Servicio de Migraciones Laborales (SIRE-ML), con el objeto de brindarle a los usuarios de este servicio información actualizada sobre procedimientos y requisitos, entre otras. Se espera la implementación efectiva de esta plataforma a partir de enero del 2.006.

Por otra parte, la Dirección General de Empleo, a través de su Dirección de Migraciones Laborales, participó activamente en reuniones de coordinación con los organismos nacionales involucrados en la dinámica migratoria, entre ellos: Ministerio de Interior y Justicia, específicamente con la Dirección General de Identificación y Extranjería (ONIDEX), y la Dirección General de Prevención del Delito. Entre los acuerdos alcanzados están: la exigencia del permiso laboral para trabajadores extranjeros, emitido por este Ministerio para la tramitación del cambio de condición migratoria de turista a transeúnte. Con respecto a la Dirección General de Prevención del Delito, se realizaron charlas

informativas dirigidas a líderes comunitarios de las parroquias del Municipio Libertador, sobre derechos laborales y de la seguridad social, la Ley de Extranjería y Migración y el Servicio Nacional de Empleo. Asimismo, es importante mencionar la coordinación de acciones con el Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de su Dirección General de Relaciones Consulares, en todo lo relativo a la expedición de visas laborales.

Sobre la gestión del Servicio de Migraciones Laborales durante el año 2005, esta Dirección procesó un total de mil novecientas (1.900) solicitudes de permisos laborales para trabajadores extranjeros calificados y de renovaciones de los mismos, de las cuales se otorgaron un total de mil ochocientas treinta (1.830) permisos laborales y renovaciones, correspondiéndole el 56,04 % a la contratación directa de personal calificado, a aquellos trabajadores extranjeros que no tienen vínculo previo con la empresa. El 36.99 % se otorgó a la modalidad de permisos por transferencia de personal calificado, siendo esta modalidad de permisos de gran significación para la economía del país, puesto que estos trabajadores extranjeros trasladan conocimientos, habilidades y destrezas al personal venezolano. (Ver Cuadro y Gráfico N° 1).

Por otra parte, el 89,83 % de estos permisos laborales fueron otorgados a trabajadores extranjeros del sexo masculino y el 10,17 % se otorgó al sexo femenino. (Ver Cuadro y Gráfico N° 2). Al referirnos a las profesiones de estos trabajadores, podemos evidenciar que están directamente relacionadas con la actividad económica de las empresas donde vienen a desarrollar sus conocimientos, ya que generalmente su relación de dependencia contractual esta ligada en su mayoría a cinco (5) áreas de actividad económica: servicios, minero, industrial, construcción, y comercio. Además, podemos observar que un 39.89 % de la mano de obra en su mayoría Norteamericanos, ocuparon un lugar preponderante en relación a los Ingenieros,



la cual se estimó en un 27,97 % y a las ciencias sociales con un 16,33 % (Ver Cuadros y Gráficos N° 3 y 4).

En este mismo orden de ideas, cabe destacar el incremento significativo de solicitudes de permisos laborales procesadas por la Dirección de Migraciones Laborales, a partir de agosto de este año, en virtud de la aplicación de lo establecido en la nueva Ley de Extranjería y Migración (Noviembre 2004), por medio de la cual se le da la facultad a este Ministerio, de expedir los permisos laborales a artistas y deportistas que ingresan al país a fin de ejercer una actividad lucrativa, independientemente de la duración del contrato de trabajo.

Como parte del fortalecimiento del servicio, se continuó desarrollando el *Programa de Inducción sobre el Servicio de Migraciones Laborales* al personal que ingresa a la Red de Agencias de Empleo a nivel nacional, tanto a jefes de agencias, como al resto de los funcionarios. Dicho programa consiste en la realización de charlas informativas sobre la dinámica migratoria laboral, los procedimientos y demás requisitos efectuados por el servicio de migraciones laborales.

En el marco de la atención real y efectiva de la población migrante laboral extranjera establecida en la República Bolivariana de Venezuela, el Gobierno Nacional con la cooperación técnica y financiera de la Organización Internacional para las Migraciones-OIM, a través de su Fondo 1035, el cual aportó un total de \$50.000, inició un Proyecto denominado *“Desarrollo de una Estrategia de Información-Educación sobre los Derechos y Deberes de los Trabajadores y Trabajadoras Migrantes y sus Familias en Venezuela”*.

Dicho proyecto, el cual estaba dirigido a distintos actores de la sociedad, tales como funcionarios públicos, organizaciones sindicales, empresariales, trabajadores migrantes y sus familias, y la sociedad en general, tuvo dos (2) componentes fundamentales, uno de formación de

funcionarios públicos en todo lo relacionado con los derechos humanos, laborales, de seguridad social, remesas, trata de personas, entre otros; y otro componente de información y orientación desarrollado a través de una campaña en medios impresos y audiovisuales.

Durante el año 2005, se logró culminar con el desarrollo del componente formativo; sin embargo, queda pendiente para el año 2006 lo relativo al componente comunicacional. Entre los resultados alcanzados en el componente formativo, se pueden destacar lo siguiente:

Se generó un total de ciento treinta y ocho (138) funcionarios formados, adscritos a las distintas dependencias del Ministerio del Trabajo, a saber: Inspectorías del Trabajo, Procuradurías del Trabajo, Unidades de Supervisión y Agencias de Empleo; organismos adscritos, como fue el Instituto Nacional de Prevención en Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) y otros entes del Estado, como es el caso de la Defensoría del Pueblo, órgano del Poder Ciudadano, encargado de la promoción, defensa y vigilancia de los Derechos y Garantías establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos humanos, además de los intereses legítimos, colectivos o difusos de los ciudadanos y ciudadanas.

Este componente se logró, a través de la realización de cuatro (4) talleres de formación sobre derechos y deberes de las y los trabajadores migrantes y sus familias en Venezuela, con el objeto de instruir a los funcionarios y contribuir a generar nuevas prácticas institucionales que fortalezcan la calidad de la atención ofrecida por los entes públicos, hacia la población migrante establecida en el país; así como sensibilizar a distintos sujetos de la sociedad en el conocimiento de los derechos y deberes de dicha población para que no se reproduzcan esquemas de explotación, ni prácticas migratorias ilegales y se facilite su integración social en el país. Dichos talleres se efectuaron en:



1. Barquisimeto (Estado Lara) (Centro de Formación Nuevo Pueblo, del 17 al 20 de Julio de 2005 (con la participación de funcionarios de los estados Lara, Yaracuy, Apure, Portuguesa y Falcón).
2. Caracas (Distrito Capital) Universidad Bolivariana de Venezuela, del 26 al 27 de Agosto de 2005 (con la participación de funcionarios de Caracas y los estado Miranda y Vargas).
3. Estado Bolívar (Puerto Ordaz) Eco Museo, del 07 de al 10 de septiembre de 2005 (con la participación de funcionarios de los estados Bolívar, Amazonas, Nueva Esparta, Monagas, y Sucre)
4. Estado Mérida (Mérida) Hotel Prado Río, del 20 al 23 Septiembre de 2005 (con la participación de funcionarios de Mérida, Trujillo, Barinas y San Cristóbal )

Por otra parte, en seguimiento al proceso de integración Andino, en el marco de la Presidencia Pro-Tempore de la República Bolivariana de Venezuela durante el período 2005-2006, la Dirección General de Empleo, en coordinación con la Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT, participo activamente en todo lo relativo a los componentes de fomento al empleo, formación profesional, migraciones laborales y observatorio laboral andino. Entre las actividades llevadas a cabo destacan:

1. Participación en la II Conferencia Andina de Empleo, llevada a cabo en Cochabamba, Bolivia, los días 24 y 25 de noviembre de 2005.
2. Participación en la XIII Reunión de Viceministros y Expertos de Trabajo, efectuada en Lima, Perú, mayo 2005.
3. Participación en cuatro (4) Videoconferencias entre los cinco (5) países andinos, como parte de las negociaciones comunitarias sobre el Proyecto de Reglamento del Instrumento Andino de Migración Laboral (Decisión 545), realizadas en los meses de junio y julio de 2005.
4. Elaboración de documentos sobre el Proyecto de Reglamento del Instrumento Andino de Migración Laboral (Decisión 545), a objeto de ser remitidos a las instancias nacionales y comunitarias andinas correspondientes.
5. Organización y participación en talleres y demás reuniones nacionales, bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, para la concertación de la posición nacional sobre el Proyecto de Reglamento del Instrumento Andino de Migración Laboral (Decisión 545), en la cual participaron representantes de los Ministerios del Interior y Justicia, Relaciones Exteriores, COPIAF; CONEG; SECODENA, Procuraduría General de la República, entre otros, realizadas entre los meses de febrero a julio de 2005.
6. Participación en reuniones nacionales, bajo la coordinación del antiguo Ministerio de Salud y Desarrollo Social, relativas al Plan Integrado de Desarrollo Social (PIDS), junio 2005.
7. Participación activa en la elaboración de cronograma de trabajo del Ministerio del Trabajo en el marco de la Agenda Social Andina, en virtud de la Presidencia Pro tempore de la República Bolivariana de Venezuela, en el período 2005-2006.
8. Participación activa, en la II Reunión de Expertos en Estadísticas Migratorias de la Comunidad Andina, celebrada en Caracas, en mes de Agosto 2005.
9. Elaboración de documentos encomendados en la II Reunión de Expertos en Estadísticas Migratorias de la Comunidad Andina, en Agosto de 2005, con el objeto de ser presentados en su tercera reunión realizada en Ecuador, en diciembre 2005 por parte

del Instituto Nacional de Estadísticas-INE.

Finalmente, cabe destacar la participación de la Dirección General Sectorial de Empleo, especialmente a través de su Dirección de Migraciones Laborales, en otros espacios de carácter nacional e internacional, tales como:

1. Participación en el reencuentro de los funcionarios del Ministerio del Trabajo sobre la Integración Latinoamericana y el ALBA, de septiembre de 2005.
2. Participación activa en las mesas de trabajo sobre Observatorio de la Seguridad Social, diciembre de 2005.
3. Participación activa en el Taller de Ética Pública y Moral Administrativa, en Junio de 2005.
4. Participación en el Taller de Formación sobre Gestión, Ética Pública y Rendición de Cuentas, Noviembre 2005.
5. Participación en el Seminario de Capacitación sobre la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, enero de 2005.
6. En el marco de la OIT se realizó el seguimiento y análisis al documento "Proyecto de Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales".
7. A solicitud de la Comisión de Alto Nivel de Negociación con Colombia, se realizó la revisión y análisis del Estatuto de Régimen Fronterizo entre Venezuela y Colombia y al Tratado de Tonchala, a la luz de la normativa suscrita en el marco de la Comunidad Andina.
8. Elaboración de un boletín informativo sobre la dinámica migratoria laboral en Venezuela en las últimas décadas, elaborado por la Dirección de Migraciones Laborales y la Unidad de Estudios y Análisis del Observatorio de Mercado de Trabajo.

**CUADRO N° 1**  
**PERMISOS LABORALES OTORGADOS POR NACIONALIDAD**  
**SEGÚN TIPO DE PERMISO AÑO 2.005**

NACIONALIDAD	TOTAL	TIPOS DE PERMISOS				
		T.P.C.	C.D.	M.M.	MARINO	INST. PUBLIC.
NORTE AMÉRICA	680	145	522	0	13	0
SUR AMÉRICA	660	336	324	0	0	0
AM. CENTRAL - CARIBE	75	17	51	0	7	0
EUROPA	317	107	206	0	4	0
ASIA	78	63	15	0	0	0
ÁFRICA	17	9	8	0	0	0
OCEANÍA	3	0	3	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.830</b>	<b>677</b>	<b>1.129</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>

Fuente: Dirección de Migraciones Laborales

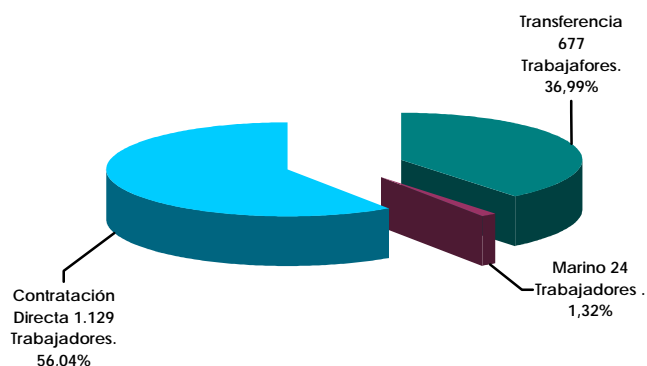
**LEYENDA:**

T.P.C.: Transferencia de Personal Calificado

C.D.: Contratación Directa de Personal Calificado

M.M.: Montaje E Instalación de Maquinarias

GRÁFICO N° 1  
PERMISOS LABORALES OTORGADOS SEGÚN TIPO DE PERMISO

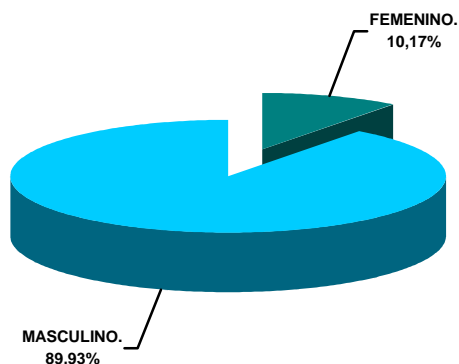


CUADRO N° 2  
PERMISOS LABORALES OTORGADOS POR NACIONALIDAD  
SEGÚN SEXO AÑO 2.005

NACIONALIDAD	TOTAL	SEXO	
		MASCULINO	FEMENINO
NORTE AMÉRICA	610	518	92
SUR AMÉRICA	663	606	57
AM.CENTRAL-CARIBE	112	104	8
EUROPA	320	298	22
ASIA	93	90	3
AFRECHA	20	17	3
OCEANÍA	12	11	1
<b>TOTAL</b>	<b>1.830</b>	<b>1644</b>	<b>186</b>

FUENTE: Dirección de Migraciones Laborales

GRÁFICO N° 2  
PERMISOS LABORALES OTORGADOS POR NACIONALIDAD  
SEGÚN SEXO AÑO 2005\*

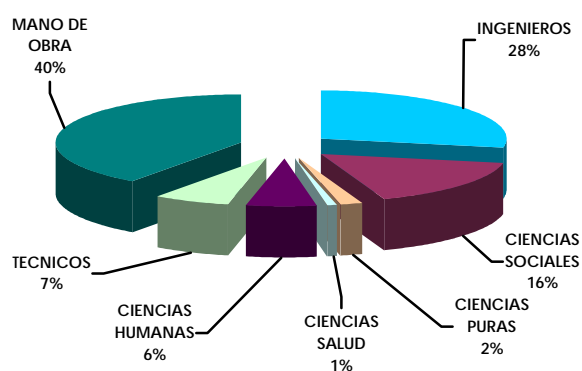


CUADRO N° 3  
PERMISOS LABORALES OTORGADOS POR NACIONALIDAD  
SEGÚN PROFESIÓN AÑO 2.005

NACIONALIDAD	TOTAL	PROFESIONES						
		INGENIEROS	CS. SOCIAL	CS.PURAS	CS. SALUD	CS.HUMAN.	TÉCNICOS	MANO OBRA
NORTE AMÉRICA	672	98	76	14	0	74	37	373
SUR AMÉRICA	697	294	132	8	13	5	31	214
AM.CENTRAL-CARIBE	76	10	7	1	0	0	7	51
EUROPA	304	79	62	12	1	25	46	79
ASIA	67	25	22	3	0	7	3	7
AFRECHA	11	5	0	1	0	1	0	4
OCEANÍA	3	1	0	0	0	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>1.830</b>	<b>512</b>	<b>299</b>	<b>39</b>	<b>14</b>	<b>112</b>	<b>124</b>	<b>730</b>

FUENTE: Dirección de Migraciones Laborales

GRÁFICO N° 3  
PERMISOS LABORALES OTORGADOS  
SEGÚN PROFESIÓN AÑO 2005

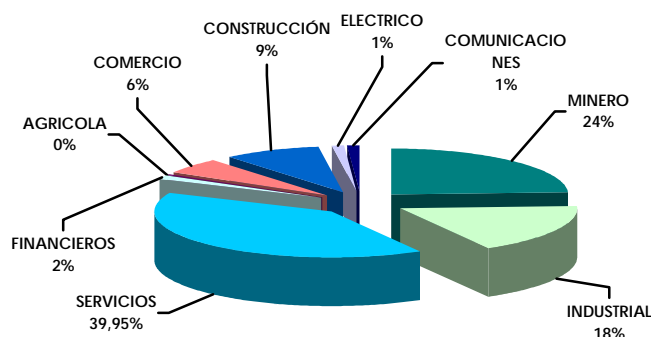


CUADRO N° 4  
PERMISOS LABORALES OTORGADOS POR NACIONALIDAD SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA  
DE LA EMPRESA AÑO 2005

NACIONALIDAD	TOTAL	MINERO	INDUSTRIAL	SERVICIOS	FINANCIERO	AGRÍCOLA	COMERCIO	CONSTRUCC.	ELECTRICO	COMUNICAC.
NORTE AMÉRICA	661	131	68	446	4	0	8	1	0	3
SUR AMÉRICA	698	188	181	135	18	2	61	101	7	5
AM. CENTRAL-CARIBE	62	7	6	40	0	0	4	3	1	1
EUROPA	323	81	38	103	7	1	18	52	13	10
ASIA	75	26	28	5	1	0	13	2	0	0
ÁFRICA	9	6	0	1	0	0	0	2	0	0
OCEANÍA	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1830</b>	<b>440</b>	<b>321</b>	<b>731</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>104</b>	<b>161</b>	<b>21</b>	<b>19</b>

FUENTE: Dirección de Migraciones Laborales

GRAFICO N° 4  
PERMISOS LABORALES OTORGADOS,  
SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA AÑO 2005



#### DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y OCUPACIONAL

La Dirección de Formación Profesional y Ocupacional ha implementado un plan de capacitación para el personal adscrito a la Dirección General de Empleo. En este sentido se realizaron los siguientes talleres de trabajo:

- Inducción sobre la elaboración del Informe de Gestión, Sistema de Información Referencial de Empleo SIRE.ve y llenado de la Planilla 018 Tradicional y Sociolaboral, dirigido a 42 funcionarios de las agencias: Caracas-Centro, Caracas-Este, Caracas-Oeste, Charallave, Los Teques, Vargas, Porlamar, Cumaná y Maturín. El objetivo principal fue proporcionar herramientas y técnicas para el correcto llenado de

las planillas 018 Tradicional y Sociolaboral, las cuales registran con el apoyo del sistema informático SIRE.ve, la información mensual de la gestión de la Red de Agencias de Empleo. Este registro permite evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas del servicio, a través de una serie de indicadores, cuyos resultados nos permitirán aplicar acciones correctivas o preventivas con la finalidad de brindar una eficiente atención a los usuarios del Servicio Nacional de Empleo.

- En cuanto a los resultados logrados, se ha podido observar que las agencias que participaron en este taller, han disminuido el margen de error en un 80 %, en la elaboración de su informe estadístico mensual.

- Curso de Formación de Analistas Ocupacionales, dirigido a 15 funcionarios adscritos a la Dirección General de Empleo. Con el objetivo de analizar las características de las ocupaciones, como también, las habilidades, conocimientos, responsabilidades y exigencias requeridas por la ocupación que realiza el trabajador, y con la finalidad de obtener un rendimiento efectivo y satisfactorio en el puesto de trabajo, a través de la aplicación del instrumento elaborado en el campo de trabajo. Este curso ha fortalecido la unidad de Análisis Ocupacional, la cual podrá prestar un servicio ágil y oportuno a los usuarios, a través de: mantener actualizado el "Clasificador Nacional Ocupacional de acuerdo a las demandas del mercado de trabajo, elaborar planes y proyectos, sobre los Programas de Formación y Capacitación Laboral, de acuerdo a las necesidades y exigencias empresariales que utilizan el Servicio Nacional de Empleo. (S.N.E). y las Agencias de Empleo.
- Detectar las nuevas ocupaciones a través de la información suministrada por las Agencias de Empleo a fin de actualizar el Clasificador, y elaborar Guías Ocupacionales de acuerdo a las necesidades del Sector Empresarial.
- Conferencia sobre "Competencias en Formación Profesional", dictado por la Experta Mercé Segura (Projuvenes) y el Gerente General de Formación Profesional del INCE Soc. Ángel Custodio, quién desarrolló el tema "Políticas INCE sobre Formación Profesional en la Venezuela Actual". A la conferencia asistieron los funcionarios de la Dirección General de Empleo, INCE y representantes del Ministerio de Educación Superior, Asociación de Industriales Metalúrgico y Minería y PROJUVENDES.
- Encuentro Regional MED, INCE, CONAPI, MINEP y MINTRA, PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, en el cual se presentaron los diferentes proyectos y actividades realizados por la Comisión Técnica Nacional y las Comisiones Estadales en el marco del Convenio Interinstitucional. Estos encuentros contaron con la participación de representantes de la Dirección General de Empleo, División de Rehabilitación Ocupacional y las Agencias de Empleo a nivel nacional; produciéndose como resultado un mayor número de personas con discapacidad integradas a programas de formación y a labores productivas.
- Se desarrolló un proceso de inducción sobre el Servicio Nacional de Empleo, dirigido a 10 jefes de agencias de nuevo ingreso, con el objetivo de adquirir todas las herramientas y técnicas que le permitan prestar un servicio integral de intermediación y orientación sociolaboral y socioproductiva. Entre los temas desarrollados estuvieron: Sistema de Información Referencial de Empleo SIRE.ve, Intermediación Laboral, Programas de Orientación Sociolaboral y Socioproductiva, Elaboración del Informe de Gestión y Estadísticas del SNE, Clasificador Nacional de Ocupaciones, Migraciones Laborales, Mercado de Trabajo, Resolución 2888.
- Taller de Inducción sobre el Plan de Promoción Regional y Local del Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial, el cual tuvo como objetivo principal, "Atender las necesidades de

información de empresarios y trabajadores sobre la política de Transformación Industrial", donde se contó con la participación de funcionarios adscritos a la Dirección General de Empleo y los Jefes de Agencias de Empleo a nivel nacional, entre otros.

### **CÁTEDRA SERGIO RODRÍGUEZ**

Dentro de las características principales de la cátedra se encuentra propiciar el espacio de discusión y debate que permita la reflexión, la participación que contribuya a fortalecer y construir el nuevo modelo económico social cimentado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Entre los objetivos específicos de esta Cátedra se tienen:

- Conformar un equipo de trabajadores de las distintas direcciones que operan dentro del Ministerio del Trabajo, que asuman la tarea de generar la discusión y la confrontación de ideas en el marco de las distintas actividades (cine club, videos foros, foros - conferencias, talleres y actividades culturales).
- Difundir un cine alternativo, de contenido social, cultural y político.
- Contribuir en la articulación, comunidad-institución, institución-Comunidad.

Las actividades que se desarrollaron en el Cine Club, se iniciaron en el mes de mayo de 2005, las cuales corresponden a las categorías de: cine club, videos foros, foros y actividades culturales.

Entre las presentaciones realizadas se tienen:

#### **CINE CLUB:**

- Diarios de motocicletas
- Los coristas

- Voces inocentes
- Ciudad de Dios
- Cuba caminos de la Revolución

#### **VIDEO FORO:**

- Invasiones Bárbaras – Tema: Ética, Estado y Burocracia.
- La Última Cena – Tema: Resistencia Indígena.
- Presupuesto Participativo Documental Tema: Democracia Participativa y Economía Social.

#### **FORO:**

- Globalización, Guerra Asimétrica y Resistencia Indígena.
- Cogestión, Corresponsabilidad y Control Obrero
- Reconstruyendo la Hallaca

#### **ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES:**

- Homenaje a Sergio Rodríguez
- Homenaje Poético, Musical a Sergio Rodríguez
- Noche de Boleros

Se dictó el "Taller de Ética Pública y Moral Administrativa la Nueva Etapa, El Nuevo Mapa Estratégico", el cual tuvo como objetivo promover la ética pública y moral administrativa de los trabajadores y trabajadoras del Ministerio del Trabajo como principios y valores para avanzar en la implantación de una nueva institucionalidad.

### **UNIDAD DE ANÁLISIS OCUPACIONAL**

- Realizó la Instalación de la Comisión Técnica MINTRA-INCE, para la revisión del Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO) 2003.
- Revisó y analizó las ofertas insatisfechas del Servicio Nacional de Empleo.



- Analizó las 10 ocupaciones de mayor demanda del Servicio Nacional de Empleo en el transcurso del primer, segundo y tercer trimestre 2005.
- Realizó la inclusión de las ocupaciones con base a los programas de formación y capacitación de las Misiones "Sucre y Vuelvan Caras".
- Realizó la implantación del Programa de Promoción y Difusión para el Servicio Nacional de Empleo.
- Realizó la implantación del Manual de Capacitación del Promotor del Servicio Nacional de Empleo.

#### **Aplicaciones e impactos de la Unidad de Análisis Ocupacional:**

La Unidad de Análisis Ocupacional, sirve de apoyo a las instituciones que realizan investigaciones de tipo laboral: INE (Censos Poblacionales), BCV, INCE, Observatorio de Mercado de Trabajo, Agencias Públicas y Privadas, entre otras.

Asimismo, permite la codificación de la fuerza laboral que acude al Servicio Nacional de Empleo, realizando las siguientes actividades dentro de la institución:

- Elaboró y revisó los programas de formación profesional.
- Realizó los niveles de calificación de ocupaciones.
- Elaboró las guías ocupacionales.
- Se elaboró el Clasificador Nacional de Ocupaciones.
- Realizó la elaboración de Perfiles Ocupacionales.
- Elaboró el análisis de las ofertas de empleo del SNE, y de los medios de comunicación impresos.

- Realizó análisis de las ofertas insatisfechas.

#### **SERVICIO DE ORIENTACIÓN SOCIO LABORAL Y SOCIOPRODUTIVA**

Se actualizó la planilla del informe estadístico mensual del Servicio de Orientación Sociolaboral con su respectivo instructivo, considerando los programas: Técnicas de búsqueda de empleo, Proyecto personal de inserción laboral, Información sobre capacitación, Información sobre microempresas e Información sobre cooperativas.

En el marco de la Articulación interinstitucional MINTRA, INCE, PROJUVEDES, se desarrollaron las siguientes acciones:

- Como parte de la Cooperación Programa de Apoyo al Plan Extraordinario de la Juventud Desocupada (PROJUVEDES), en la Dirección General de Empleo se realizó una propuesta de asistencia técnica europea para el abordaje de la temática "Apoyo técnico a la Dirección General de Empleo del Ministerio del Trabajo en el área de formación profesional en el marco de actuación del Servicio Público de Empleo". La misma fue aprobada por la Delegación de la Comisión Europea en Caracas.
- Se conformaron 5 mesas técnicas en las áreas: Agrícola, Confección, Textil y Calzado, Ferroviario, Construcción y Turismo, en las cuales se elaboraron las propuestas de cursos de capacitación para el año 2006, de los jóvenes beneficiarios del Proyecto PROJUVEDES, considerando los Planes de Desarrollo de la Nación y como región prioritaria el eje Norte-Llanero del país.
- Se elaboró el flujograma del proceso de afiliación en el Servicio nacional de Empleo, de los jóvenes

capacitados en el marco del Convenio PROJUVENDES-INCE, considerando los diferentes programas de intermediación laboral, orientación sociolaboral y socioproductiva, información sobre mercado de trabajo, con la finalidad de insertar a la población juvenil en un trabajo digno y decente.

#### REGISTRO DE ENTIDADES CAPACITADORAS PÚBLICAS Y PRIVADAS A NIVEL NACIONAL

Este proyecto se realizó conjuntamente con la Dirección de Estudios, Análisis de Empleo y Mercado de Trabajo, con el objetivo de desarrollar un estudio para identificar y conocer las características, capacidades y potencialidades que presentan las diversas organizaciones de capacitación y/o formación que existen en el país, a fin de proporcionar elementos técnicos que contribuyan al diseño y desarrollo de políticas y programas en materia de empleo y capacitación.

En este sentido se elaboró el anteproyecto de investigación, instrumento de registro con su instructivo, cronograma y metodología.

#### PROYECTO DE LA LEY DEL RÉGIMEN PRESTACIONAL DE EMPLEO

En el marco del proceso de elaboración y discusión del Proyecto de Ley del Régimen Prestacional de Empleo para su aprobación en segunda discusión, por parte de la Asamblea Nacional, se elaboraron propuestas sobre contenidos normativos relativos al Servicio de Intermediación Laboral y Servicio de Migraciones Laborales, para ser incorporado en el seno de ese cuerpo normativo.

#### FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

Con el objetivo de ampliar y fortalecer los servicios de atención al usuario, se realizaron las siguientes acciones:

- Apertura de 2 (dos) agencias de empleo, en los estados Trujillo y Delta Amacuro.
- Integración a la plataforma tecnológica de 4 (cuatro) agencias de empleo: San Cristóbal, Puerto Ordaz, Maturín y Punto Fijo.
- Mejoramiento de infraestructura en las Agencias de Empleo: Puerto Ordaz, Punto Fijo y San Cristóbal.

#### GESTIÓN OPERATIVA DE LA RED DE AGENCIAS DE EMPLEO

En relación a las metas ejecutadas por la Red de Agencias de Empleo en el año 2005, en cuanto a las variables: inscritos, colocados, orientados y empresas afiliadas, se tiene que el comportamiento de las mismas fue el siguiente:

**Inscritos:** La Red de Agencias de Empleo afilió 144.544 usuarios, superando la ejecución del año 2004 que se ubicó en 80.660 afiliados. Esto significa una variación absoluta de 63.884 (Anexo: Cuadro N° 1 y Gráfico N° 1).

**Colocados:** La Red de Agencias de Empleo colocó en el mercado de trabajo 18.108 usuarios, superando la ejecución del año 2004 que se ubicó en 8.620 colocados. Esto significa una variación absoluta de 9.488 (Anexo: Cuadro N° 2 y Gráfico N° 2).

**Orientados:** : La Red de Agencias de Empleo orientó 81.399 usuarios, superando la ejecución del año 2004 que se ubicó en 56.644 orientados. Esto significa una variación absoluta de 24.755 (Anexo: Cuadro N° 3 y Gráfico N° 3).

**Empresas Afiliadas:** : La Red de Agencias de Empleo afilió 8.566 empresas, superando la ejecución del año 2004 que se ubicó en 2.919 empresas afiliadas. Esto significa una variación absoluta de 5.647. (Anexo: Cuadro N° 4 y Gráfico N° 4). Ver cuadro resumen (Gráfico N° 5).

**CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES:**

Entre los principales convenios interinstitucionales que el Ministerio del Trabajo estima suscribir, se tienen:

- Convenio de Cooperación entre los Ministerios para la Economía Popular, Educación y Deporte, Salud y Desarrollo Social, Trabajo, Consejo Nacional para la Atención Integral de Personas con Discapacidad y el Instituto Nacional de Cooperación Educativa, para la integración escolar, profesional, sociolaboral y socioproductiva de las personas con discapacidad.
- Convenio Marco de Cooperación Técnica entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio para la Economía Popular.

**NEXOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL**

En virtud de la aprobación de la Ley Especial del Régimen Prestacional de Empleo (27-09-2005), la Dirección General de Empleo conjuntamente con Cooperantes del Instituto Nacional de Empleo del Reino de España (INEM); se abocó durante el presente año a realizar una evaluación y diagnóstico del impacto de la Ley, en las competencias actuales de esta Dirección General, en los componentes relativos a estructura institucional, programas sustantivos y servicios que prevé la nueva institucionalidad, con la finalidad de ir construyendo y adecuando los actuales programas sustantivos y los servicios que presta la Red de Agencias de Empleo a los nuevos requerimientos programáticos y de servicios que establece la Ley

LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO DICIEMBRE 2006  
PROGRAMACIÓN

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Contribución al impulso y fortalecimiento de la economía social, mediante el financiamiento dirigido a cooperativas y otras organizaciones de sectores socio – productivos.	Configurar en el marco de la economía social a un modelo económico, social y cultural que permita la incorporación progresiva de los sectores excluidos, atendiendo los valores de solidaridad, igualdad, justicia social, equidad y democracia directa.	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
Investigación sobre la fuerza de trabajo, mercado laboral y seguimiento de la economía nacional.	Contribuir mediante la investigación y diagnóstico de la fuerza laboral y del desenvolvimiento de la economía nacional, a la construcción del nuevo modelo socio productivo, rumbo a la creación del nuevo sistema económico para alcanzar la justicia social.	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
Políticas de atención dirigidas a la población migrante laboral internacional.	Garantizar los derechos laborales y sociales de la población migrante laboral internacional establecida en el país.	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
Transformación del modelo de gestión y fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo.	Garantizar servicios integrales para fomentar el empleo y la ocupación productiva en el ámbito local, así como el aprovechamiento de las potencialidades económicas, sociales y culturales que posea el municipio y que conduzcan a consolidar y ampliar el tejido empresarial, a desarrollar la economía popular, y a dinamizar oportunidades para la inserción productiva de la población.	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
Formación, orientación y capacitación de la población excluida o con dificultades para acceder al mercado de trabajo, que acuden al Servicio Nacional de Empleo.	Articular y generar políticas efectivas de orientación capacitación y formación profesional, que contribuyan a garantizar el acceso a empleos dignos y ocupaciones productivas a la población excluida o con dificultades para acceder al mercado de trabajo.	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
Formación profesional de personas con discapacidad para facilitar su inserción e integración laboral y socio – productiva.	Desarrollar el Programa de formación profesional a fin de proporcionar a las personas con discapacidad conocimientos, habilidades y destrezas para su inserción socio laboral y socio productiva según las demandas del mercado.	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
Promover, mantener y fortalecer el dialogo entre los empresarios y los trabajadores para concretar los esquemas de cogestión y autogestión.	Configurar en el marco de la economía social un nuevo modelo económico, social y cultural que permita la incorporación progresiva de los sectores excluidos, atendiendo a los valores de solidaridad, igualdad, justicia social, equidad y democracia directa.	CORRESPONSABLE
		DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
Formación sobre ética pública y rendición de cuentas, como estrategia para avanzar en la implantación del nuevo modelo de gestión pública.	Promover la ética pública y moral administrativa como principios y valores para avanzar en la implantación de una nueva institución.	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO

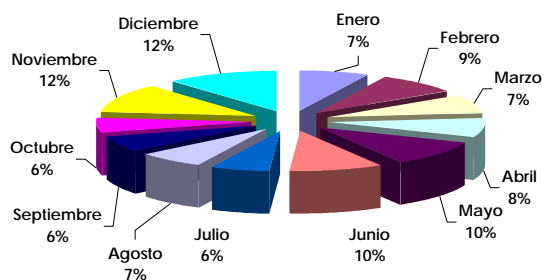
## ANEXOS

CUADRO N° 1  
FUERZA LABORAL AFILIADA A LA RED DE AGENCIAS DE EMPLEO AÑO 2005

Agencias de Empleo	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Caracas Centro	696	956	1014	1123	1230	979	467	380	622	623	1663	1663
Barquisimeto	1516	1113	1090	1397	1635	1176	1044	1143	866	854	1167	1167
Punto Fijo	1136	1317	406	407	715	583	333	263	88	317	1359	1359
Cumaná	69	218	304	327	504	559	408	441	554	303	203	203
Valle de la Pascua	129	238	265	266	270	136	66	205	199	116	266	266
Barinas	74	90	77	116	141	144	89	73	84	96	323	323
Acarigua	154	1064	782	447	953	822	135	103	163	68	707	707
La Guaira	118	109	82	156	138	112	152	194	150	62	323	323
Cojedes	222	183	261	510	617	545	143	238	91	217	161	161
Valencia	336	708	565	247	521	464	325	643	615	421	1370	1370
Maracay	1031	819	602	391	750	467	467	477	447	315	978	978
Cagua	573	637	343	411	486	563	340	304	311	307	574	574
La Victoria	699	805	543	749	845	834	457	629	447	423	416	416
San Cristóbal	153	287	182	84	62	114	136	195	206	173	647	647
San Antonio	72	99	115	102	88	58	28	56	62	34	125	125
Maturín	138	627	435	402	322	303	303	201	170	124	200	200
Guacara	729	621	418	1014	1437	1495	769	789	706	910	714	714
Maracaibo	293	506	703	484	626	571	261	304	354	350	1241	1241
Porlamar	105	132	241	357	261	220	216	419	237	289	390	390
Caracas Este	346	404	494	454	656	389	293	385	324	356	1873	1873
Caracas Oeste	499	1012	919	739	1103	699	601	610	482	473	711	711
Charallave	582	618	539	380	463	626	346	263	288	274	679	679
Los Teques	214	156	738	525	321	608	228	150	201	146	286	286
San Felix	415	369	169	605	807	793	671	502	456	497	575	575
Ciudad Bolívar	210	301	239	295	542	435	522	469	363	600	383	383
San Felipe	267	222	292	264	168	363	223	234	120	125	207	207
Mérida	296	133	140	82	170	196	81	89	255	98	750	750
Apure	800	598	400	651	547	581	629	696	544	358	250	250
Anzoátegui	443	319	270	437	881	1284	944	1147	1134	1164	750	750
Trujillo					62	10	20	14	11	7	524	524
Tucupita						165	59	86	48	79	100	100
<b>TOTAL</b>	<b>12315</b>	<b>14661</b>	<b>12628</b>	<b>13422</b>	<b>17321</b>	<b>16294</b>	<b>10756</b>	<b>11702</b>	<b>10507</b>	<b>10179</b>	<b>19915</b>	<b>19915</b>

FUENTE: Servicio Nacional de Empleo, Dirección General de Empleo,

GRAFICO N° 1  
FUERZA LABORAL AFILIADA  
A LA RED DE AGENCIAS DE EMPLEO  
AÑO 2005

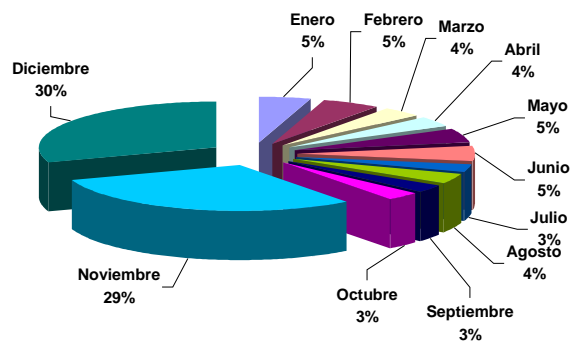


CUADRO N° 2  
FUERZA LABORAL COLOCADA A TRAVÉS DE LA RED DE AGENCIAS DE EMPLEO AÑO 2005

Agencias de Empleo	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Caracas Centro	14	23	7	23	38	24	24	10	14	17	1098	1098
Barquisimeto	33	58	36	46	49	13	21	19	14	27	770	770
Punto Fijo	25	19	54	14	64	13	3	2	7	0	896	896
Cumaná	19	25	25	16	25	27	16	18	7	23	143	143
Valle de la Pascua	52	44	118	59	35	39	36	13	17	46	176	176
Barinas	68	46	14	88	9	100	0	1	0	1	215	215
Acarigua	35	25	44	11	20	5	8	8	4	10	468	468
La Gualira	15	7	5	10	13	6	7	7	4	2	233	233
Cojedes	52	14	7	223	320	212	68	103	70	65	166	166
Valencia	88	108	18	89	83	87	88	105	91	102	905	905
Maracay	389	159	244	33	190	101	164	92	67	126	646	646
Cagua	84	75	40	50	62	60	45	46	44	54	410	410
La Victoria	79	137	85	150	113	224	88	117	30	80	276	276
San Cristóbal	14	7	6	8	2	0	1	6	14	1	427	427
San Antonio	27	27	32	60	69	25	6	35	14	3	83	83
Maturín	52	559	139	6	7	1	12	4	4	0	136	136
Guacara	280	219	21	83	53	92	10	27	53	16	471	471
Maracaibo	13	77	111	39	62	49	10	14	15	13	820	820
Porlamar	40	48	75	59	70	56	55	111	33	52	263	263
Caracas Este	25	16	17	21	23	11	9	16	6	16	124	124
Caracas Oeste	30	31	35	25	22	22	38	21	6	14	469	469
Charallave	47	54	59	60	74	84	50	41	57	46	451	451
Los Teques	27	20	24	48	23	66	35	5	32	25	186	186
San Félix	3	33	33	37	26	26	0	1	3	6	382	382
Ciudad Bolívar	1	6	10	11	24	32	9	9	8	26	253	253
San Felipe	97	75	65	79	8	70	2	18	33	33	133	133
Mérida	23	43	44	30	50	0	0	1	124	0	495	495
Apure	208	91	24	115	111	248	112	371	134	66	160	160
Anzoátegui	55	45	62	75	301	416	226	239	217	315	495	495
Trujillo					0	0	0	2	0	0	375	375
Tucupita						0	0	0	5	17	66	66
<b>TOTAL</b>	<b>1895</b>	<b>2091</b>	<b>1454</b>	<b>1568</b>	<b>1946</b>	<b>2109</b>	<b>1143</b>	<b>1462</b>	<b>1127</b>	<b>1202</b>	<b>12191</b>	<b>12191</b>

FUENTE: Servicio Nacional de Empleo, Dirección General de Empleo

GRÁFICO N° 2  
FUERZA LABORAL COLOCADA  
A TRAVÉS DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO  
AÑO 2005



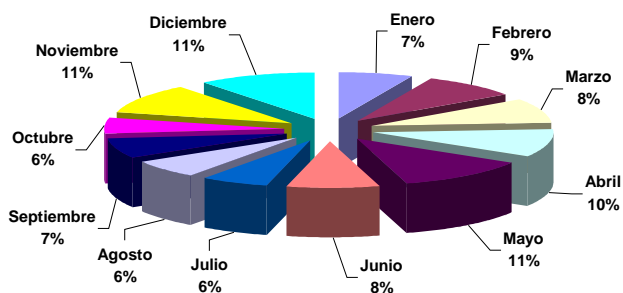
CUADRO N° 3

FUERZA LABORAL ORIENTADA EN LA RED DE AGENCIAS DE EMPLEO AÑO 2005

Agencias de Empleo	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Caracas Centro	77	175	196	231	175	186	167	161	204	186	830	830
Barquisimeto	1410	857	902	1745	2376	1820	1263	1367	1353	938	581	581
Punto Fijo	20	30	14	80	28	52	9	14	18	19	677	677
Cumaná	69	218	304	327	50	117	38	74	67	56	127	127
Valle de la Pascua	83	88	75	142	377	123	131	237	128	12	140	140
Barinas	69	84	57	110	66	87	72	73	54	81	166	166
Acarigua	111	1064	782	447	953	822	131	100	190	104	351	351
La Gualira	0	49	53	83	56	42	41	79	0	26	160	160
Cojedes	47	103	215	256	309	257	96	104	247	196	83	83
Valencia	112	454	457	215	278	181	229	367	287	405	690	690
Maracay	215	250	394	302	468	256	397	192	131	160	485	485
Cagua	380	409	193	278	357	451	203	171	200	248	283	283
La Victoria	492	590	445	702	759	426	229	457	285	231	205	205
San Cristóbal	74	33	29	47	20	23	0	0	0	0	319	319
San Antonio	36	37	90	60	54	16	12	56	30	34	63	63
Maturín	17	100	225	165	65	44	37	64	118	15	101	101
Guacara	587	621	364	620	1370	414	118	164	287	185	357	357
Maracaibo	178	423	263	484	422	281	235	319	308	39	613	613
Porlamar	35	38	129	347	153	115	142	187	222	168	192	192
Caracas Este	296	226	235	100	142	128	155	17	152	158	926	926
Caracas Oeste	300	700	600	400	0	158	41	72	74	31	353	353
Charallave	97	249	310	339	434	522	298	292	321	218	338	338
Los Teques	214	60	629	525	321	197	101	29	44	129	150	150
San Felix	3	99	33	33	90	55	60	93	85	261	286	286
Ciudad Bolívar	177	228	156	212	229	314	302	276	279	263	193	193
San Felipe	87	94	97	168	44	16	27	79	98	128	103	103
Mérida	296	133	140	82	170	0	81	89	255	98	370	370
Apure	248	285	73	406	286	270	593	414	444	242	127	127
Anzoátegui	653	410	392	480	950	560	502	554	590	578	370	370
Trujillo					0	0	0	0	0	0	261	261
Tucupita					0	0	0	0	0	0	50	50
<b>TOTAL</b>	<b>6383</b>	<b>8107</b>	<b>7852</b>	<b>9386</b>	<b>11002</b>	<b>7933</b>	<b>5710</b>	<b>6101</b>	<b>6471</b>	<b>5209</b>	<b>9950</b>	<b>9950</b>

FUENTE: Servicio Nacional de Empleo, Dirección General de Empleo,

GRÁFICO N° 3  
FUERZA LABORAL ORIENTADA  
EN EL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO  
AÑO 2005



**CUADRO N° 4**  
**EMPRESAS AFILIADAS A LA RED DE AGENCIAS DE EMPLEO AÑO 2005**

Agencias de Empleo	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Caracas Centro	25	13	95	61	52	12	12	19	38	16	83	83
Barquisimeto	7	6	13	13	9	7	5	23	14	5	8	8
Punto Fijo	0	9	70	1	0	0	0	0	0	0	44	44
Cumaná	10	24	6	23	23	23	29	32	27	21	22	22
Valle de la Pascua	6	7	6	8	9	9	8	6	6	7	4	4
Barinas	0	9	0	27	0	25	0	0	0	5	5	5
Acarigua	0	0	0	5	37	69	0	0	0	30	7	7
La Guaira	1	11	3	6	33	13	6	10	15	7	5	5
Cojedes	4	7	9	10	11	0	7	28	20	31	5	5
Valencia	11	17	12	6	19	37	32	53	37	50	111	111
Maracay	0	6	8	13	15	9	8	6	4	3	11	11
Cagua	7	23	16	9	24	15	10	8	7	10	11	11
La Victoria	29	23	25	31	30	25	14	30	13	10	13	13
San Cristóbal	27	13	34	10	0	0	5	16	24	0	13	13
San Antonio	7	30	47	63	30	20	29	5	6	1	33	33
Maturín	0	0	24	25	38	24	50	51	5	11	7	7
Guacara	0	16	5	8	6	6	6	7	21	21	5	5
Maracaibo	15	21	13	8	21	21	96	92	57	39	13	13
Porlamar	6	11	22	42	53	75	19	17	17	30	16	16
Caracas Este	4	7	8	16	9	10	20	10	6	14	43	43
Caracas Oeste	30	35	39	39	64	13	12	36	0	6	13	13
Charallave	49	28	31	37	19	7	10	10	0	10	16	16
Los Teques	0	5	8	41	53	0	8	2	0	0	5	5
San Felix	25	43	27	0	208	235	142	169	156	105	13	13
Ciudad Bolívar	49	0	56	58	53	60	61	61	158	46	7	7
San Felipe	36	12	34	12	12	15	15	11	31	8	5	5
Mérida	0	0	18	7	1	5	0	1	0	11	8	8
Apure	50	60	0	53	55	59	30	0	41	26	4	4
Anzóategui	122	113	107	102	0	166	117	94	128	186	7	7
Trujillo					6	0	0	0	0	0	5	5
Tucupita						0	0	13	0	0	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>520</b>	<b>549</b>	<b>736</b>	<b>734</b>	<b>890</b>	<b>960</b>	<b>751</b>	<b>810</b>	<b>831</b>	<b>709</b>	<b>545</b>	<b>545</b>

FUENTE: Servicio Nacional de Empleo, Dirección General de Empleo,

**GRÁFICO N° 4**  
**EMPRESAS AFILIADAS**  
**A LA RED DE AGENCIAS DE EMPLEO AÑO 2005**

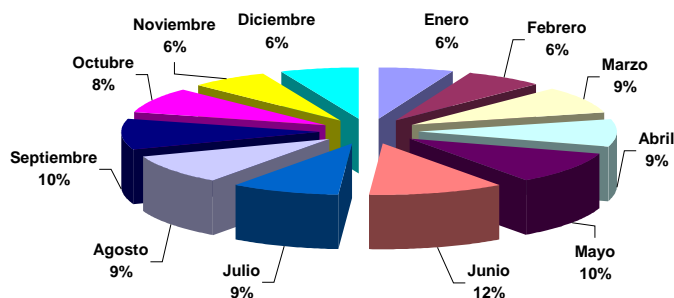
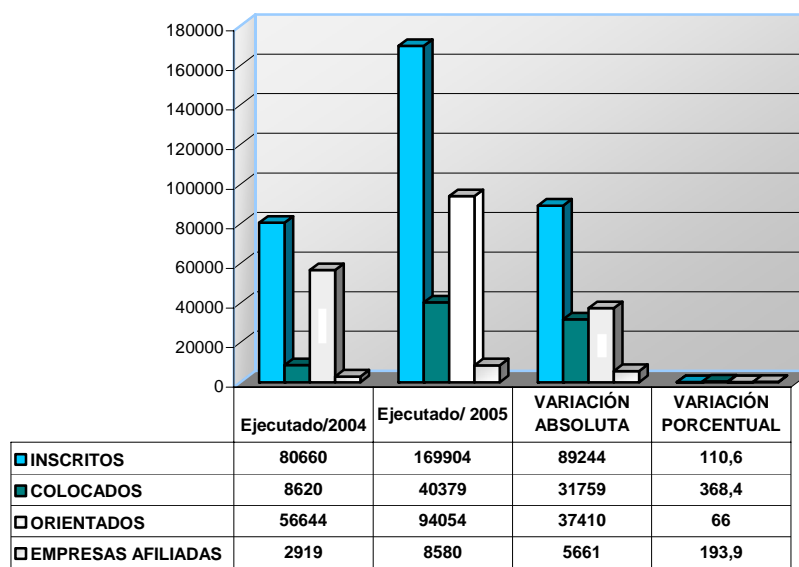




GRÁFICO N° 5  
GESTIÓN DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO  
EJECUCIÓN 2004 / EJECUCIÓN 2005

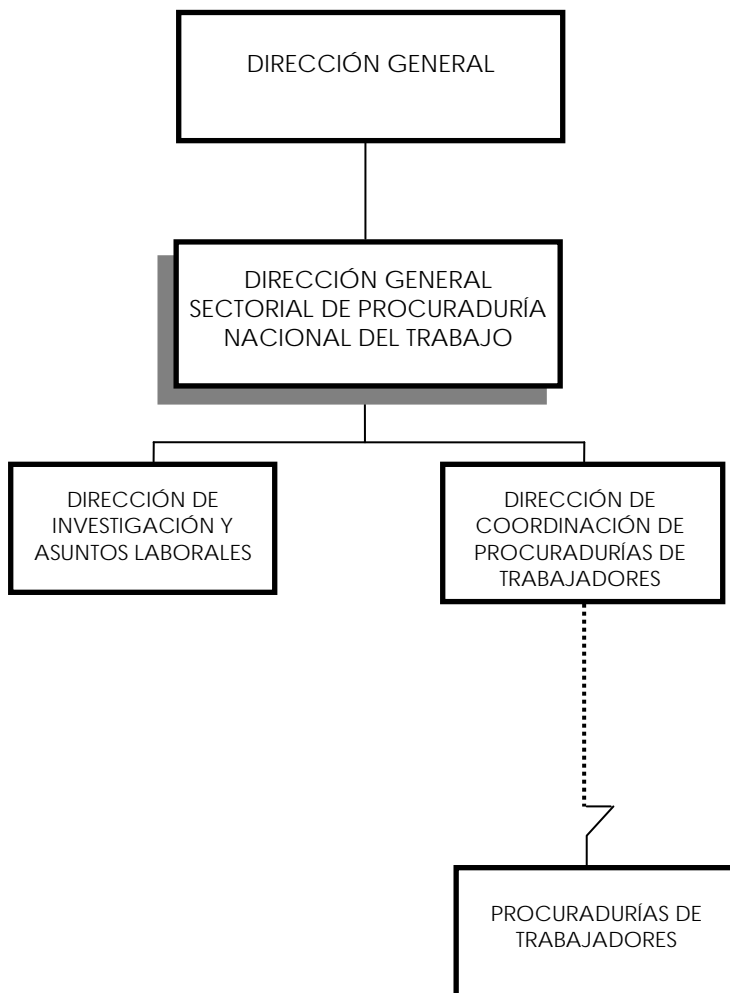






***DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DE  
PROCURADURÍA NACIONAL DEL TRABAJO***

DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DE PROCURADURÍA NACIONAL DEL TRABAJO  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



**FUNCIONES**

- Propiciar políticas tendentes a garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores, con ocasión de la relación de trabajo, así como controlar y evaluar dichas políticas.
- Propiciar políticas tendentes a promover la defensa de los derechos de las organizaciones sindicales, a fin de garantizar la libertad sindical, así como controlar y evaluar dichas políticas.
- Representar y asistir ante los órganos judiciales y administrativos laborales, a los trabajadores que devenguen un salario mensual que no exceda del equivalente a tres (3) salarios mínimos urbanos, en los asuntos y acciones referidas a tales materias.
- Instruir a las Procuradurías de Trabajadores sobre los criterios que orientarán la evacuación gratuita de consultas, que le soliciten de manera individual los trabajadores, en la interpretación de la legislación del trabajo y de las convenciones individuales o colectivas que les sean aplicables.
- Estimular el concurso de trabajos de investigación, a fin de promocionar a los Procuradores de Trabajadores y, al mismo tiempo, solucionar problemas relacionados con el entorno laboral y el ejercicio efectivo de los derechos laborales.
- Las demás que le señalen las Leyes, Reglamentos, Decretos y Resoluciones en la materia de su competencia, así como aquellas que les instruya o delegue el Ministro.
- Elaborar las metas y objetivos de las Procuradurías de Trabajadores a corto, mediano y largo plazo de acuerdo con las estadísticas en las

causas administrativas, y con también de las demandas laborales.

**EJECUCIÓN**

Esta unidad es responsable de garantizar la defensa, en forma universal y gratuita ante las instancias administrativas y judiciales laborales de los trabajadores y trabajadoras que devenguen menos de tres salarios mínimos. Actualmente esta unidad cuenta con 58 Procuradurías, distribuidas a nivel nacional, orientando sus objetivos al alcance de la universalidad de la defensa de los derechos laborales.

Asimismo, ha venido orientando su gestión dentro de las directrices estratégicas contempladas en el Plan de Desarrollo Económico Social de la Nación 2001 - 2007 y en el Plan Operativo Anual Institucional.

Las acciones ejecutadas se orientaron a garantizar el disfrute de los derechos laborales en forma universal, gratuita y equitativa para la mejor distribución del ingreso y la riqueza, por lo que tuvimos como meta atender al mayor número de trabajadores excluidos de la defensa laboral que requerían nuestros servicios. Así mismo nos articulamos con la **Política Estratégica** dentro del Plan Operativo Anual Nacional 2005 que fue: fortalecer el sistema de defensa dentro del Nuevo Modelo de Justicia Administrativa Laboral y Judicial.

A continuación se señalan los logros obtenidos durante el año 2005:

**DEFENSAS GRATUITAS DE LOS TRABAJADORES  
POR VÍA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL****ATENCIÓN A USUARIOS:**

Por consultas fueron atendidos **64.085** usuarios. Por asistencia y representación en los diferentes procedimientos administrativos y judiciales, ya culminados, se atendió un número de **14.475** trabajadores y se están atendiendo **208.809** trabajadores en defensas, los cuales se encuentran en diferentes fases procesales.

CUADRO N° 1-C

ATENCIÓN A USUARIOS POR LOS PROCURADORES DE  
TRABAJADORES DURANTE EL AÑO 2005 A NIVEL NACIONAL

CUADRO N° 1-A

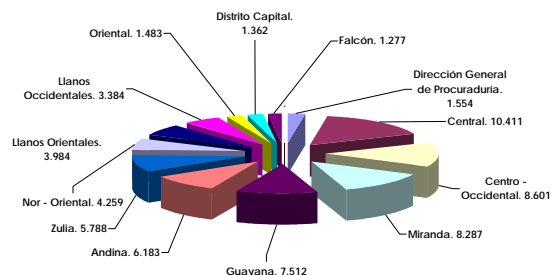
	Usuarios Por Consultas y referidos de otros servicios
Dirección General de Procuraduría	1.554
<b>Regiones:</b>	
Central	10.411
Centro - Occidental	8.601
Miranda	8.287
Guayana	7.512
Andina	6.183
Zulia	5.788
Nor - Oriental	4.259
Llanos Orientales	3.984
Llanos Occidentales	3.384
Oriental	1.483
Distrito Capital	1.362
Falcón	1.277
<b>Total</b>	<b>64.085</b>

CUADRO N° 1-B

	Usuarios Defensas Culminadas
Dirección General de Procuraduría	227
<b>Regiones:</b>	
Central	3.717
Centro - Occidental	1.814
Miranda	1.659
Guayana	1.560
Andina	1.185
Zulia	1.072
Nor - Oriental	724
Llanos Orientales	696
Llanos Occidentales	656
Oriental	570
Distrito Capital	411
Falcón	184
<b>Total</b>	<b>14.475</b>

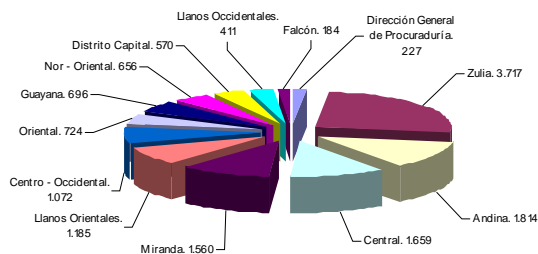
	Usuarios Defensas en trámites
Dirección General de Procuraduría	12.422
<b>Regiones:</b>	
Central	38.432
Centro - Occidental	31.363
Miranda	19.244
Guayana	17.017
Andina	16.743
Zulia	16.511
Nor - Oriental	12.629
Llanos Orientales	12.283
Llanos Occidentales	9.817
Oriental	8.925
Distrito Capital	7.092
Falcón	6.331
<b>Total</b>	<b>208.809</b>

GRAFICO 1-A  
USUARIOS POR CONSULTAS Y REFERIDOS  
DE OTROS SERVICIOS



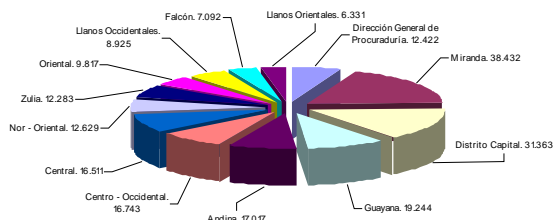
Fuente: Estadísticas Procuradurías 2005; Ministerio Del Trabajo

GRAFICO 1-B  
USUARIOS  
DEFENSAS CULMINADAS



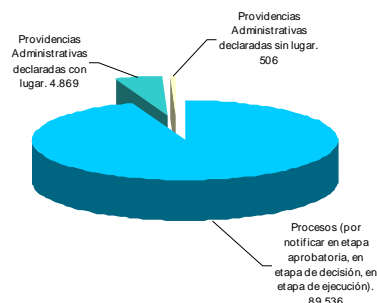
Fuente: Estadísticas Procuradurías 2005; Ministerio Del Trabajo

**GRAFICO 1-C  
USUARIOS  
DEFENSAS EN TRÁMITES**



Fuente: Estadísticas Procuradurías 2005; Ministerio Del Trabajo

**GRAFICO N° 2- A  
DEFENSAS EN SALAS DE FUERO A NIVEL NACIONAL EN EL AÑO  
2005**



Fuente: Estadísticas Procuradurías 2005; Ministerio Del Trabajo

## DEFENSAS DE LOS TRABAJADORES EN VÍA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

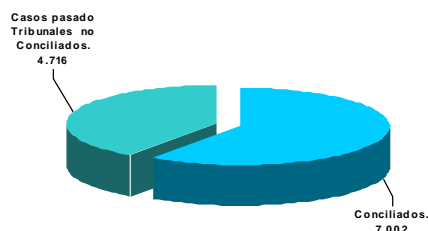
### DEFENSAS EN VÍA ADMINISTRATIVA:

La asistencia y representación de defensas en sede administrativa comprendió, a nivel nacional, en Sala de Fuero 89.536 procesos; 4.868 Providencias Administrativas declaradas con lugar y 506 providencias administrativas declaradas sin lugar y en sala de reclamo 7.002 causas conciliadas y 4.716 casos pasados a tribunal no conciliados, garantizando el cumplimiento de los decretos presidenciales de Inamovilidad Laboral, Inamovilidad por Fuero Maternal e Inamovilidad por Fuero Sindical, lo cual se traduce en el reenganche y pago de salarios caídos de los trabajadores afectados, así como asistencia en Sala de Reclamo por derechos laborales no satisfechos voluntariamente por las empresas.

**CUADRO N° 2  
DEFENSAS ADMINISTRATIVAS EN LAS INSPECTORIAS DEL  
TRABAJO DURANTE EL AÑO 2005 A NIVEL NACIONAL**

Sala de Fuero	
Procesos en Salas de Fuero	89.536
Providencias Administrativas declaradas con lugar	4.869
Providencias Administrativas declaradas sin lugar	506
Sala de Reclamo	
Conciliados	7.002
Casos pasado a Tribunales no Conciliados	4.716

**GRAFICO N° 2- B  
DEFENSAS EN SALAS DE RECLAMO A NIVEL NACIONAL EN EL  
AÑO 2005**



**TOTAL 20.697**

Fuente: Estadísticas Procuradurías 2005; Ministerio Del Trabajo

### DEFENSAS EN VÍA JUDICIAL:

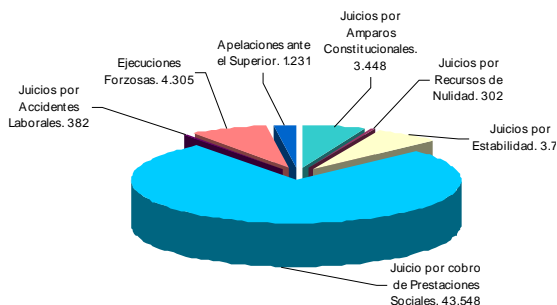
La asistencia y representación en sede judicial comprendió, a nivel nacional, 51.393 procesos, 1.757 defensas declaradas con lugar y 114 defensas declaradas sin lugar, en las diferentes causas judiciales: Juicios por Amparos Constitucionales, Juicios por Recursos de Nulidad, juicios por Estabilidad, Juicios por cobro de prestaciones sociales, juicios por Accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y otros derechos laborales, pasando por el procedimiento de ejecución forzosa y los recursos correspondientes incluyendo el de casación ante el Tribunal Supremo de Justicia. Todo en la defensa de los derechos laborales garantizados en las leyes y en la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

CUADRO N° 3  
DEFENSAS EN VÍA JUDICIAL DURANTE EL AÑO 2005 A NIVEL NACIONAL

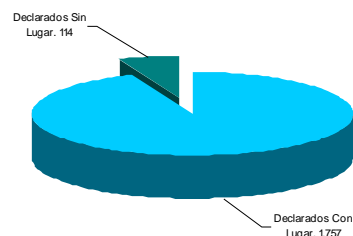
Juicios por Amparos Constitucionales	
Procesos	3.448
Declarados Con Lugar:	163
Declarados Sin Lugar:	25
Juicios por Recursos de Nulidad	
Procesos	302
Declarados Con Lugar:	0
Declarados Sin Lugar:	0
Juicios por Estabilidad	
Procesos	3.713
Declarados Con Lugar:	92
Declarados Sin Lugar:	30
Juicio por cobro de Prestaciones Sociales	
Procesos	43.548
Declarados Con Lugar:	1.494
Declarados Sin Lugar:	56
Juicios por Accidentes Laborales	
Procesos	382
Declarados Con Lugar:	8
Declarados Sin Lugar:	3
Ejecuciones Forzosas	
Procesos	4.305
Culminadas:	153
Apelaciones ante el Superior	
Procesos	1.231
Declarados Con Lugar:	68
Declarados Sin Lugar:	27

GRAFICO N° 3-A  
PROCESOS EN LOS DIFERENTES JUICIOS LABORALES ATENDIDOS POR LAS PROCURADURÍAS EN VÍA JUDICIAL



Fuente: Estadísticas Procuradurías 2005; Ministerio Del Trabajo

GRAFICO N° 3-B  
DEFENSAS DECLARADAS CON LUGAR Y SIN LUGAR



Fuente: Estadísticas Procuradurías 2005; Ministerio Del Trabajo

RESUMEN DE LOS MONTOS RECAUDADOS POR CONCEPTO DE PRESTACIONES SOCIALES EN SEDE ADMINISTRATIVA Y EN SEDE JUDICIAL DURANTE EL AÑO 2005 A NIVEL NACIONAL

CUADRO N° 4-A

Regiones / Estados	Via administrativa Bs.
<b>TOTAL</b>	<b>25.163.809.390,83</b>
ZULIA	15.330.050.539,93
ANDINA	3.167.632.739,13
NOR - ORIENTAL	1.772.198.718,60
CENTRO - OCCIDENTAL	1.399.671.208,37
CENTRAL	655.826.018,24
MIRANDA	617.075.982,24
ORIENTAL	597.137.654,34
GUAYANA	476.679.045,41
LLANOS ORIENTALES	474.522.813,17
LLANOS OCCIDENTALES	388.879.890,49
FALCON	224.972.287,01
DISTRITO CAPITAL	59.162.493,90

CUADRO N° 4-B

Regiones / Estados	Via judicial Bs.
<b>TOTAL</b>	<b>6.542.621.863,25</b>
CENTRAL	1.419.118.355,94
DISTRITO CAPITAL	1.157.051.326,74
MIRANDA	1.144.396.962,79
ANDINA	1.125.952.547,35
CENTRO - OCCIDENTAL	377.233.420,18
LLANOS OCCIDENTALES	248.402.893,85
ORIENTAL	245.096.358,12
LLANOS ORIENTALES	229.548.565,88
NOR - ORIENTAL	228.255.881,70
ZULIA	163.908.814,18
GUAYANA	158.610.610,59
FALCON	45.046.125,93

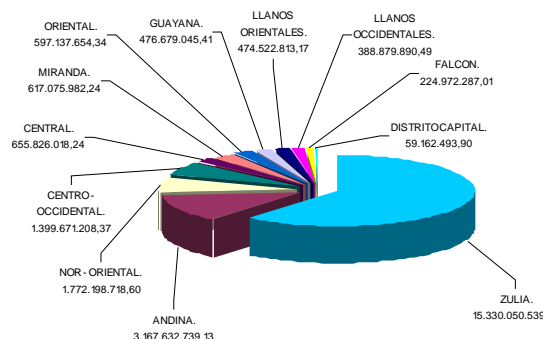


CUADRO N° 4-C

Regiones / Estados	Monto Recuperado Bs.
<b>TOTAL</b>	<b>31.706.431.254,08</b>
ZULIA	15.493.959.354,11
ANDINA	4.293.585.286,48
CENTRAL	2.074.944.374,18
NOR - ORIENTAL	2.000.454.600,30
CENTRO - OCCIDENTAL	1.776.904.628,55
MIRANDA	1.761.472.945,03
DISTRITO CAPITAL	1.216.213.820,64
ORIENTAL	842.234.012,46
LLANOS ORIENTALES	704.071.379,05
LLANOS OCCIDENTALES	637.282.784,34
GUAYANA	635.289.656,00
FALCON	270.018.412,94

Las defensas tanto en sede administrativa como en sede judicial por concepto de prestaciones sociales arrojó cantidades significativas en cada región donde estuvimos presente, para dar un monto global nacional de bolívares TREINTA Y UN MIL SETECIENTOS SEIS MILLONES CUATROCIENTOS TREINTA Y UN MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CON OCHO CÉNTIMOS (Bs. **31.706.431.254,08**). Estando pendientes a la fecha los montos correspondientes a los derechos defendidos en los casos emblemáticos que asciende a millardos de bolívares.

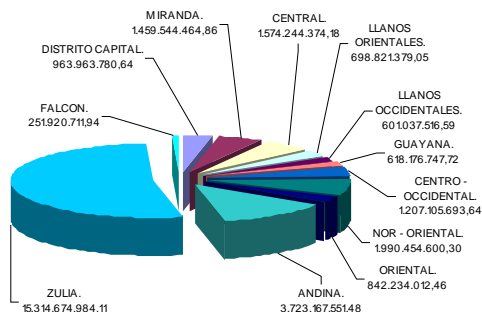
GRAFICO N° 4-A  
CANTIDADES DE DINERO RECUPERADAS EN LA DEFENSA EN VÍA ADMINISTRATIVA A NIVEL NACIONAL EN EL AÑO 2005



Suma Total del monto recuperado Bs. 25.163.809.390,83

Fuente: Estadísticas Procuradurías 2005; Ministerio Del Trabajo

GRAFICO N° 4-B  
CANTIDADES DE DINERO RECUPERADAS EN LA DEFENSA EN VÍA JUDICIAL A NIVEL NACIONAL EN EL AÑO 2005



TOTAL 31.706.431.254,08

Fuente: Estadísticas Procuradurías 2005; Ministerio Del Trabajo

### 3.- EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE DEFENSA DEL NUEVO MODELO DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA LABORAL.

Las Procuradurías de Trabajadores se abren paso a un Nuevo Modelo de Justicia Administrativa Laboral, dentro de mecanismos, caracterizados por la brevedad, simplicidad y oportunidad, en el marco de una atención digna para los trabajadores y trabajadoras, con un papel protagónico en las sedes del "Nuevo Modelo de Justicia Administrativa Laboral". En las nuevas sedes donde los Procuradores Asesores abordan la asistencia del trabajador usuario para determinar cuál es su requerimiento y una vez establecido el diagnóstico tramitarlo ante el servicio de Inspectoría o de Procuraduría que corresponda, de acuerdo al procedimiento a seguir para la solución del caso.

### 4.- DEFENSA DE CASOS EMBLEMÁTICOS GERENCIA DE LITIGIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROCURADURÍAS.

De manera específica se asumieron las defensas de casos emblemáticos por el número de trabajadores defendidos y la complejidad del conflicto, entre los cuales se distinguen:

- La defensa de 5.200 jubilados, pensionados y sobrevivientes de la Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela (CANTV), en el proceso de adhesión a la Sentencia de la Sala Social que ordena el ajuste de las pensiones al monto del salario mínimo con los aumentos salariales previsto en los Convenios Colectivos de trabajo vigente desde 1.993 a la fecha de la ejecución del fallo.
- La defensa de 320 trabajadores en el juicio de Quiebra de la empresa Venezolana de Papel (VENEPA), que fue declarada en quiebra en la fecha 02-12- 2004. La Procuraduría de Trabajadores se hace parte en este procedimiento, el cual representa la defensa de los pasivos laborales por un monto de CUATRO MIL QUINIENTOS TREINTA MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y DOS (Bs.4.538.565.752)
- La defensa de 2.496 trabajadores de la empresa Aerovías Venezolanas, S.A. (Avensa) y Servicios de Aerovías Venezolanas, S.A. (Servivensa), donde a partir del mes de julio de 1.999 hasta mayo del año 2000, quienes fueron despedidos injustificadamente. En ese sentido se interpuso un Amparo Constitucional con el objeto de que dichas empresas, cumplieran con la Resolución Ministerial Nro. 2762-03, de fecha 19 de Junio de 2003, emanada del Despacho de la Ministra del Trabajo, que ordenaba la suspensión del Despido Masivo y la restitución de los derechos laborales.
- La defensa de 60 Trabajadores de la empresa Constructora Nacional de Válvulas (CNV); los cuales fueron despedidos en enero del 2003, asumiendo la defensa en una primera fase ante en la Inspectoría del Trabajo del Municipio Guacaipuro del estado Miranda con sede en los Teques y posteriormente en vía judicial, interponiéndose 49 Amparos Constitucionales, que fueron declarados con lugar.
- La defensa de 22 trabajadores del grupo de empresas conformadas por Industrial de Perfumes, S.A., Servicios Industriales aplicados 913, S.R.L. e Inmobiliaria Caracas, C.A., las cuales se declararon en quiebra en el año 2002; la Procuraduría de Trabajadores se hizo parte en dicho procedimiento de quiebra y a su vez, ejerció su representación ante los Tribunales del Trabajo demandando la cantidad de TRESCIENTOS TREINTA Y CINCO MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y SEIS (Bs.335.297.476) por cobro de prestaciones sociales, para incorporar estas demandas al procedimiento de la quiebra a fin de que le sean calificados sus créditos privilegiados.

Plan Operativo Anual Institucional (POAI)								
Programa : Procuraduría Nacional de Trabajadores								
2005								
Objetivo Estratégico	Meta Estratégica	Política Estratégica POAN 2005	Política Interna	Acciones o Proyectos	Unidad de Medida		Programado Año 2005	Ejecutado 31/12/2005
DIRECCIÓN GENERAL NACIONAL DE PROCURADURÍA DE TRABAJADORES / PROCURADURÍAS DE TRABAJADORES A NIVEL NACIONAL								
Garantizar el disfrute de los derechos laborales en forma universal, gratuita y equitativa que garantice la mejor distribución del ingreso y la riqueza	Atender la totalidad de los trabajadores excluidos de la defensa laboral que requieran asistencia y defensa gratuita por vía administrativa y judicial	Fortalecer el sistema de defensa del nuevo modelo de Justicia Administrativa Laboral y Judicial	Asesorar, asistir y representar judicial, extrajudicial y en sede administrativa A los trabajadores en forma gratuita	Usuarios Atendidos	Número de Usuarios		120.000	287.369
				Defensa de trabajadores en vía administrativa	En Salas de Fuero	Proceso	60.000	89.536
						Con Lugar	60.000	4.869
						Sin Lugar	0	506
					En Salas de Reclamo	Conciliados	4.000	7.002
						Casos Pasados a Tribunales no Conciliados	16.000	4.716
				Monto recuperado de Prestaciones Sociales en vía administrativa	Bolívares		6.000.000.000	25.163.809.390,83
				Defensa de trabajadores en vía judicial	En Amparos Constitucionales	Proceso	1.600	3.448
						Con Lugar	1.600	163
						Sin Lugar	0	25
					En Recursos de Nulidad	Proceso	600	302
						Con Lugar	600	0
						Sin Lugar	0	0
					En Juicios de Estabilidad	Proceso	3.100	3.713
						Con Lugar	3.100	92
						Sin Lugar	0	30
					En Juicios por Cobro de Prestaciones Sociales	Proceso	20.000	43.548
						Con Lugar	20.000	1.494
						Sin Lugar	0	56
					En Juicios por Accidentes Laborales	Proceso	3.100	382
						Con Lugar	3.100	8
						Sin Lugar	0	3
				Monto Recuperado de Prestaciones Sociales en vía Judicial	Bolívares		40.000.000.000	6.542.621.863,25

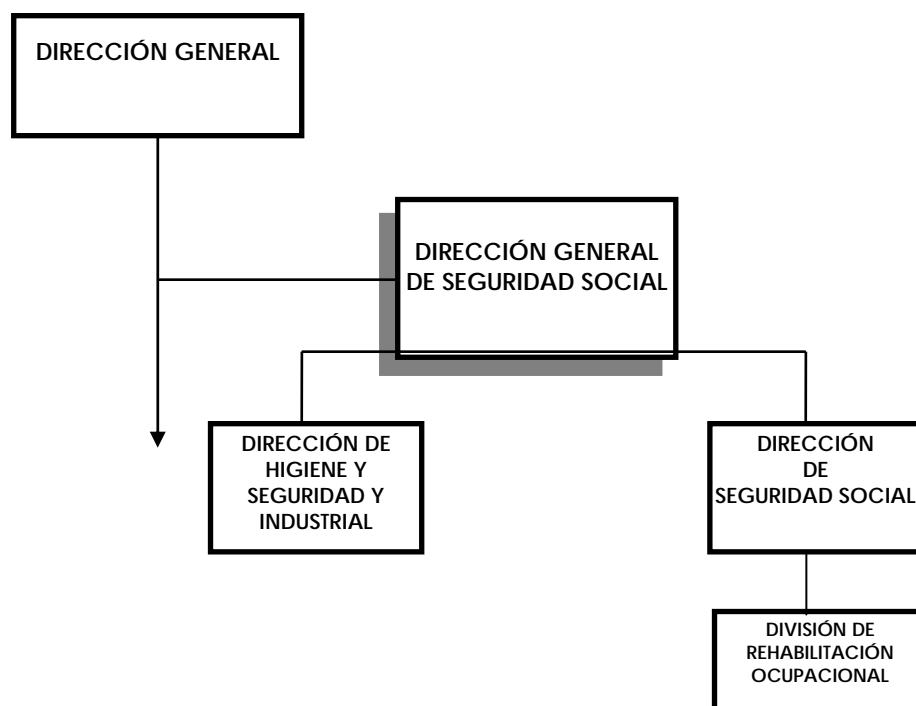
**PROGRAMACIÓN****LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO-DICIEMBRE 2006**

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Asesorar, asistir y representar judicial, extra judicial y en sede administrativa a los trabajadores en forma gratuita	Garantizar la asistencia y defensa de los trabajadores usuarios en vía administrativa judicial y extrajudicial para lograr el desarrollo del sistema de atención de los derechos laborales y sus condiciones de trabajo	Dirección General de Procuraduría Nacional de trabajadores
Programa de formación y capacitación sobre derechos laborales y contraloría social para las organizaciones sindicales y sociales nueva etapa	Garantizar la asistencia y defensa de los trabajadores usuarios en vía administrativa judicial y extrajudicial para lograr el desarrollo del sistema de atención de los derechos laborales y sus condiciones de trabajo	Dirección General de Procuraduría Nacional de trabajadores



***DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DE SEGURIDAD  
SOCIAL***

DIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL DE SEGURIDAD SOCIAL  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



### **FUNCIONES**

- Elaborar y coordinar las políticas y demás orientaciones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social Integral.
- Ejercer la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad Social, previsto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral.
- Apoyar al Despacho del (la) Ministro(a) en la coordinación de las acciones de los Servicios Autónomos sin Personalidad Jurídica, creados conforme a la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, y las leyes de los subsistemas que lo integran.
- Apoyar al Despacho del (la) Ministro(a) en la coordinación con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, en lo que se refiere al Régimen de Prevención y Riesgos Laborales.
- Apoyar al Despacho del (la) Ministro(a) en la coordinación de las acciones con los organismos competentes y relacionados con los Subsistemas de Vivienda y Recreación.
- Apoyar al Despacho del (la) Ministro(a) en la coordinación de las acciones con el Ministerio de Finanzas y sus dependencias, en la supervisión y control de los Subsistemas a través de las respectivas Superintendencias.

### **DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL**

#### **EJECUCIÓN**

La gestión de la Dirección General de Seguridad Social para el 2005, estuvo centrada en la ejecución de proyectos orientados fundamentalmente hacia el

cumplimiento de los objetivos estratégicos del Gobierno Revolucionario, en el marco de la Nueva Etapa, tales como: "Avanzar en la conformación de una nueva estructura social"; "Avanzar aceleradamente en la construcción del nuevo modelo democrático", "Acelerar la creación de la nueva institucionalidad del Estado"; así como, en uno de los objetivos estratégicos del Ministerio del Trabajo, como es: "Ampliar la cobertura y calidad de la seguridad social", para alcanzar el impacto social que exigen los cambios en el proceso transformador de la gestión gubernamental. En este sentido, se trabajó en la profundización de los cambios necesarios a lo interno de la unidad administrativa, para generar el desarrollo institucional requerido para la creación de los Sistemas de Seguridad Social y de Previsión Social, ambos establecidos en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) y en los cuales este Ministerio tiene obligaciones que cumplir.

Estos proyectos contribuyen también al cumplimiento de los principios establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en materia de Seguridad Social, las competencias y funciones establecidas en la mencionada Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, y las líneas generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001- 2007, en lo referente al equilibrio social, por cuanto se busca la inclusión, y el alcance de la justicia social, para el disfrute de los derechos sociales de forma universal y equitativa.

Los proyectos ejecutados estuvieron orientados en dos sentidos, uno referido a la transformación institucional, y el otro en la búsqueda de garantizar la incorporación a la seguridad social de los tradicionalmente excluidos. Estos proyectos, fueron enmarcados en dos metodologías de trabajo, por un lado se establecieron siete proyectos en el Plan Operativo Anual Institucional 2005 (POAI); los cuales son: **1. Información, Formación y Organización para el Desarrollo de la Cultura de la Seguridad**

Social, 2. Transformación de la Dirección General de Seguridad Social, 3. Transición de los Regímenes de Pensiones y Jubilaciones Preexistentes, 4. Fortalecimiento del Despacho del Viceministerio de la Seguridad Social, 5. Reacondicionamiento y Operatividad del Centro de Documentación de la Seguridad Social, 6. Reingeniería del Centro de Capacitación para personas con Discapacidad, y 7. Capacitación e inserción laboral para personas con Discapacidad (CERPIC); así mismo, se definieron 5 proyectos a principio de año, enmarcados en el Nuevo Mapa Estratégico que desarrolla el Gobierno Revolucionario, caracterizado como Nueva Etapa, específicamente relacionados con los Objetivos Estratégicos señalados inicialmente, los cuales mencionamos a continuación: 1. Registro Único de Empresas y Establecimientos (RUEE); 2. Diseño de Modelo de gestión para la inclusión de los Actores productivos (Misioneros, Cooperativistas, Microempresarios, Cogestionarios, Autogestionarios y sector de la Economía informal) en la Seguridad Social; 3. Control y seguimiento de los entes adscritos; 4. Observatorio de la Seguridad Social; 5. Convenios y Alianzas Estratégicas del Ministerio del Trabajo con el Postgrado de Seguridad Social de la Universidad Central de Venezuela y la Fundación Escuela de Gerencia Social.

A continuación detallamos cada uno de los proyectos, desarrollando en primer orden los relativos al POAI 2005, y posteriormente los ejecutados en Nueva Etapa presentando sus objetivos, ejecución o reprogramación en los casos que fue necesario, y las metas alcanzadas.

#### **PROYECTOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL INSTITUCIONAL**

##### **PROYECTO**

##### **“INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA CULTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL”**

La participación protagónica constituye una condición básica para la puesta en práctica del sistema de seguridad social establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), por considerarse la única manera, en el futuro, que el derecho a la seguridad social sea efectivo para toda la población y contribuya con ello a la creación de una sociedad más justa y solidaria.

Participar en la gestión de la seguridad social, además de un derecho, un deber o un mandato de la Constitución y de la LOSSS deberá ser una actitud de vida, es querer ser un ciudadano comprometido con la sociedad, activo en el cumplimiento de los deberes y derechos. De allí lo importante que resulta el que se desarrolle una cultura de la seguridad social la cual debe estar fundamentada en los principios de solidaridad, participación, justicia social y equidad.

En tal sentido, la Dirección General Sectorial de Seguridad Social ejecutó el proyecto “Información, Formación y Organización para el desarrollo de la cultura de la seguridad social” el cual se encuentra enmarcado dentro de los objetivos estratégicos de la Nueva Etapa, específicamente al que hace referencia al hecho “Avanzar en la conformación de la nueva estructura social”, lo que conlleva a universalizar el disfrute de los derechos sociales, así como combatir la inequidad social. De igual manera, el proyecto se vincula con el objetivo estratégico que hace referencia al “Avanzar aceleradamente en la construcción del nuevo modelo democrático de participación popular”, donde los ciudadanos deben sentirse capaces de participar y ser protagonistas en la construcción de la nueva institucionalidad, dando así respuesta al momento histórico y al nuevo modelo de desarrollo que demanda eficacia, pertinencia, congruencia, eficiencia y compromiso, permitiendo de esta forma la consolidación del nuevo Estado.



Igualmente, es importante destacar que el proyecto se encuentra enmarcado dentro de las políticas internas del Ministerio del Trabajo, en especial la relacionada con promover y organizar la participación protagónica de la comunidad, lo que permite el control social en las políticas públicas y en la construcción de espacios organizados que generen acciones en el cumplimiento de los deberes, para el acceso a los derechos. La participación protagónica permite una lectura más fiel de las necesidades y demandas de los beneficiarios de la seguridad social, y un sistema de contraloría social que promueva una mayor transparencia en los procesos de asignación y ejecución de los recursos.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 86, consagra el derecho a la seguridad social, estableciendo una obligación al Estado y exigiendo al legislador crear una ley orgánica, para que este derecho de toda persona a la seguridad social no quede en una expectativa de derecho, sino que se convierta en un derecho auténtico, efectivo, exigible y demandable; por tanto, la LOSSS, es el instrumento con el que cuentan las personas en Venezuela para exigir el cumplimiento, por parte del Estado, del derecho universal a la seguridad social; por consiguiente, el proyecto busca fomentar la cultura de la seguridad social lo cual permite a los ciudadanos adquirir conocimientos sobre la LOSSS, en el entendido que no solamente se tienen derechos, sino también, deberes que cumplir.

La LOSSS consagra en su artículo 14, que el Sistema de Seguridad Social garantizará, en todos sus niveles, la participación protagónica de los ciudadanos...en la formulación de la gestión, planes y programas de los distintos regímenes prestacionales...así como en el seguimiento, evaluación y control de sus beneficios, y promoverá activamente el desarrollo de una cultura de la seguridad social fundamentada en una conducta previsiva y

en los principios de solidaridad, justicia social y equidad.

A tal efecto, el desarrollo de la cultura de la seguridad social permite, que los principios de universalidad y solidaridad se puedan constituir en el fundamento del Sistema de Seguridad Social en la medida de que podrán ser compartidos y difundidos por todos los actores sociales. Esta cultura, permitirá a su vez dar coherencia y respaldo a la organización del Sistema de Seguridad Social.

Otro de los aspectos relevantes que caracteriza al proyecto, es su relación con otros proyectos que lleva a cabo la Dirección General Sectorial de Seguridad Social, como es el caso del Proyecto de "Modelo de Gestión para la inclusión de los actores productivos en la seguridad social". Este proyecto busca ampliar progresivamente la cobertura de la seguridad social bajo el principio de la universalidad, lo cual implica fomentar en los actores productivos sin protección social (misioneros, cooperativistas, sector de la economía informal, entre otros) la cultura de la seguridad social, permitiendo que los mismos logren crear conciencia sobre la importancia del Sistema de Seguridad Social, considerando que la inclusión de todos es la base de la inclusión social que trae consigo mejoras en las condiciones de vida.

Por otra parte, el proyecto "Observatorio Venezolano de la Seguridad Social", de igual manera se vincula con el proyecto, a los efectos de que el mismo plantea contribuir con la difusión de información sobre la Seguridad Social en Venezuela a través de una página WEB, logrando entre otros aspectos, fomentar la contraloría social y la participación lo cual contribuye con el desarrollo de la cultura en cuanto a seguridad social se refiere.

Ahora bien, el objetivo fundamental de este proyecto es promover el desarrollo de la cultura de la seguridad social mediante talleres informativos sobre la Ley Orgánica

del Sistema de Seguridad Social, permitiendo progresivamente la formación y organización de promotores de la referida Ley.

Para el primer semestre del año, hubo limitaciones en el cumplimiento de las metas previstas del proyecto, debido a que los responsables iniciales del mismo no continuaron laborando en la Institución. Aunado a ello, posteriormente, surgieron dificultades para conformar el equipo de trabajo que debía sustituirlos, el cual debía estar integrado por profesionales con un perfil adecuado para su efectivo desarrollo (educadores, abogados, sociólogos, facilitadores, entre otros), generando de esta manera la necesidad de realizar una reprogramación del proyecto. Entre las metas iniciales que fueron reformuladas se pueden destacar: a) Informar sobre la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social a un total de 30.000 ciudadanos, b) formar a un total de 3.000 promotores de la LOSSS y c) lograr conformar 120 organizaciones.

Sin embargo, La Dirección General de Seguridad Social, en atención de cumplir con la promoción activa para el desarrollo de la cultura de la Seguridad Social, logró poner en marcha este proyecto en el mes de junio. Una vez realizada la reprogramación de metas, se logró estructurar el proyecto en tres acciones específicas: La primera acción estaba relacionada con Informar sobre la LOSSS a 1.420 ciudadanos a través de un taller de la Ley; la segunda referida a la Formación de 200 Promotores de la LOSSS por medio de un curso, y la tercera el prestar Apoyo Técnico a una organización de redes que sería conformada y supervisada por los promotores previamente formados.

En relación a la primera acción, es importante señalar que la misma fue dirigida a funcionarios del Ministerio del Trabajo y sus Entes Adscritos (IVSS, INCRET, INPSASEL); Cooperativas, Sindicatos, Comisionados Especiales, Organizaciones e Instituciones, así como al Público en General.

El tiempo de duración por cada taller dictado fue de 6 horas, el mismo estuvo estructurado en tres módulos: Módulo I, el cual hizo referencia a los Antecedentes de la Seguridad Social; los procesos de Reforma en América Latina y la Historia de la Seguridad Social en Venezuela. El Módulo II, por su parte, estaba relacionado con la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Sistemas y los Regímenes Prestacionales que lo componen, y el Módulo III, que hizo referencia al tema de la Contraloría Social, sus bases legales, objetivos, funciones, beneficios y la participación como aspecto fundamental.

Por otra parte, la Dirección elaboró como producto de un trabajo de investigación y análisis, un Manual con el contenido de los tres módulos desarrollados en el taller, como material de apoyo para los participantes.

En cuanto a la programación que se utilizó para dictar los talleres de la LOSSS, tenemos que: Para Todo Público, el taller se dictaba una o dos veces por semana de acuerdo a la disponibilidad del espacio físico. El tiempo que se tenía contemplado era de dos horas diarias en tres días consecutivos (martes, miércoles y jueves) en dos horarios de 2:00 p.m. a 4:00 p.m. y de 5:00 p.m. a 7:00 p.m. Incluía material de apoyo, el cual constaba de: una Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Manual de los tres módulos y carpeta de notas; también los participantes contaron con refrigerio y certificado de asistencia. Estos talleres fueron realizados en las instalaciones del organismo.

En el caso de los funcionarios del Ministerio del Trabajo y sus Entes Adscritos, el taller fue dictado una vez por semana en el horario de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. De igual manera, incluía material de apoyo, refrigerio y certificado de asistencia. El espacio físico donde se realizaron estos talleres se encuentra ubicado en el organismo.

Las Cooperativas, Sindicatos, Comisionados Especiales u otras Organizaciones e instituciones, recibieron los talleres en las

instalaciones que dichas organizaciones habilitaron, y de igual forma incluía material de apoyo y certificado de asistencia.

En este sentido, desde el mes de junio hasta el mes de diciembre, se logró dictar un total de 106 talleres, dirigidos a diferentes poblaciones, resultando que 2.022 personas fueron informadas y capacitadas sobre la LOSSS, de esta manera se sobrepasó la meta establecida en la reprogramación, en un 42% (602 personas adicionales).

De la población participante en el taller de la LOSSS, encontramos que el mayor porcentaje corresponde a las personas que laboran en el Ministerio del Trabajo y sus entes adscritos (IVSS, INCRET, INPSASEL), con un total de 603 participantes, lo que equivale al 29,9% del total de la población participante, se logró incorporar a los funcionarios del Ministerio del Trabajo que laboran en el estado Guárico, quedando pendiente para el próximo año el compromiso y el apoyo necesario, para poder difundir la LOSSS en todos los demás estados.

Seguidamente, nos encontramos con el sector de público general con un total de 603 participantes, lo que equivale al 29,9% del total de la población referida, en este porcentaje se incluyen todas las personas que participaron en los talleres que se realizaron semanalmente en la sede del organismo.

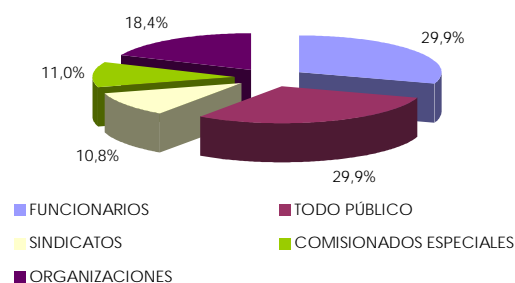
A las Organizaciones sindicales se les dictaron 8 talleres, asistiendo a ellos 185 representantes. Adicionalmente en los talleres a todo público participaron otros 33, lo que representó un 10,8%, para un total de 218 participantes.

En cuanto a los comisionados especiales, los cuales representaron el 11% (226 personas) de la población total participante, los mismos pertenecen a tres categorías diferentes que son: Comisionados Especiales "Conserjes Unidos por Venezuela"; Comisionados Especiales del Plan de Inspección de las Asociaciones

Cooperativas y Comisionados Especiales del INPSASEL.

Las cooperativas y otras organizaciones e Instituciones representaron el 18,6% (372 participantes).

GRÁFICO N° 1



Por otra parte, es importante señalar que el proyecto ha tenido aportes externos significativos, tal es el caso de una evaluación realizada en el mes de Agosto al taller de la LOSSS, por parte de dos profesores del Postgrado de Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UCV, lo cual permitió ampliar y mejorar el contenido del taller.

Para la formación de los Promotores de la LOSSS, la cual constituye la segunda acción del proyecto, se tenía previsto realizar un curso, que estaría estructurado en seis módulos, los cuales iban a contemplar el desarrollo de las diferentes leyes promulgadas correspondientes a los diferentes regímenes prestacionales que conforman la LOSSS, así como la Ley del Seguro Social y las herramientas didácticas requeridas para lograr ser un eficiente promotor de la Seguridad Social.

Ahora bien, esta acción del proyecto no se logró ejecutar en este año, a razón de que en el segundo semestre se jerarquizó la primera acción (información sobre la LOSSS), ya que las leyes de los diferentes regímenes prestacionales que conforman el Sistema de Seguridad Social no habían sido aprobadas, y como se reflejó anteriormente, las mismas

forman parte del contenido del curso de promotores de la LOSSS.

La duración de estos cursos fue programada inicialmente en 20 horas, y la población participante estaría conformada por aquellas personas que previamente hubiesen realizado el taller de la LOSSS, y que actualmente se encuentren realizando actividades a nivel comunitario. Para este curso se tenía planteado realizar una evaluación a cada participante que permitiera medir su capacidad para promover, de forma eficiente, el contenido del curso.

En relación a la tercera acción, la cual plantea el apoyo técnico a organizaciones, se espera la culminación en la formación de promotores de la LOSSS, a objeto de ejecutarla.

Durante el segundo semestre del año 2005 ha sido muy significativo el alcance de este proyecto, y por tal razón la Dirección General Sectorial de Seguridad Social considera darle la respectiva continuidad a fin de seguir contribuyendo al desarrollo de la cultura de la seguridad social, fomentando una participación protagónica que contemple una estrategia de desarrollo humano y comunitario, basada en la cooperación y la solidaridad.

Por todo esto, es importante el desarrollo de una cultura de la seguridad social, que facilite a los ciudadanos construir, un proyecto de vida personal y social, que permita tener una adultez y una vejez en condiciones positivas para su existencia, fortalecer las capacidades de la población para el ejercicio de la contraloría social, asegurar la eficiencia y transparencia del sistema de seguridad social, manteniendo su legitimidad, mediante la credibilidad y sostenibilidad.

## PROYECTO

### **"TRANSICIÓN DE LOS RÉGIMENES DE PENSIONES Y JUBILACIONES PREEXISTENTES A LA LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL"**

A partir de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, se inician diversos cambios en materia de seguridad social, buscando en todo momento la consolidación de este sistema para la garantía de los principios establecidos, desarrollados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, principalmente en el artículo 86, que contempla el Sistema de Seguridad Social universal, integral, eficiente, de financiamiento solidario, unitario, participativo; en el que se establece el derecho a la Seguridad Social como servicio público no lucrativo, que garantice la atención a las contingencias en materia de salud, maternidad, protección del trabajador en caso de accidentes, desempleo, invalidez, vejez y muerte, entre otras.

Aunado a ello, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, contempla en el capítulo referido al Régimen de Transición al nuevo Sistema, en sus artículos 119 y 122, la garantía de los derechos adquiridos y los derechos en formación, haciendo expresa referencia al pago oportuno y completo de las pensiones y jubilaciones de los trabajadores al servicio del Estado que actualmente las estén disfrutando, así como la garantía de los derechos en formación de los regímenes preexistentes a la mencionada Ley. Además, allí se define claramente el compromiso asignado al Ministerio del Trabajo en el artículo 124, para designación de una Comisión Técnica para la planificación y dirección del proceso de transición de los regímenes jubilatorios y pensionales preexistentes a esta Ley; y al Ministerio de Planificación y Desarrollo en el artículo 139 para la realización del censo integral de los funcionarios o empleados, y de los obreros jubilados o pensionados al servicio del Estado.

En virtud de dar cumplimiento a estas obligaciones se conformó a finales del 2003, la Comisión Técnica de Transición para la Elaboración del Plan de Transición de los Regímenes de Jubilaciones y Pensiones preexistentes a la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, cuyo objetivo central es el garantizar los derechos en formación de todos los trabajadores activos al servicio del Estado y los derechos adquiridos de los jubilados y pensionados. Para cumplir con la obligación de esta Ley, se elaboró un proyecto que lo hiciera posible, iniciándose su ejecución en el 2004 y continuándose durante este año.

Para llevar a cabo tan importante tarea, se requiere conocer todos los regímenes pensionales y jubilatorios, sus bases legales, las características que lo definen y sobre todo, el universo cuantitativo ya que a la fecha se desconoce su número, lo que representa una dificultad para realizar sus estimaciones financieras y actuariales.

En la ejecución de este proyecto, se estableció inicialmente un conjunto de metas, que van desde la recopilación de información, análisis del origen y legalidad de los Regímenes de pensiones y jubilaciones preexistentes del Poder Público Nacional, Estatal y Municipal, determinación de la cuantía, impacto fiscal, costo de los regímenes de jubilaciones y pensiones, y el desarrollo de los programas de carga, validación y reportes para el manejo de la data obtenida de los Regímenes.

Sin embargo, en este año, se abordaron 134 instituciones de la administración pública nacional, de las cuales sólo 109 reportaron información. En vista de la poca respuesta de las instituciones, se procedió a hacer una revisión de la ejecución del proyecto que permitió detectar los elementos incidentes en la cantidad y calidad de la información recibida. A partir de estos resultados, se invirtió un lapso de tiempo en la definición de la metodología de trabajo para el levantamiento de la información, los procesos y los procedimientos que

permitieran la direccionalidad del proyecto, dado que previamente estos aspectos no se establecieron claramente. Asimismo, se consideró pertinente la necesidad de asignar un nuevo equipo coordinador para la conducción del proyecto. Además, se realizó la revisión detallada de las metas y la inmediata reformulación y reprogramación del proyecto, redefiniendo las metas, sus alcances a corto y mediano plazo, la definición de los procesos de trabajo, la revisión y reelaboración del instructivo, y la construcción de un instrumento digital para el levantamiento de información, el diseño del material a emplear para la inducción del proyecto, reclutamiento y selección de personal calificado, la reestructuración del equipo de trabajo, la elaboración del directorio de instituciones de la administración pública Nacional ubicadas en la zona Metropolitana.

Como parte de la estrategia para el inicio del levantamiento por zona geográfica, se identificaron un total de 382 instituciones para abordar a partir de enero de 2006, y la progresiva elaboración del directorio de las instituciones de la administración Pública Nacional, Gobernaciones, Alcaldías y sus entes adscritos a nivel nacional.

En el segundo semestre se inició el proceso de ajuste del proyecto, logrando con esto dar inicio a la organización y sistematización de la información. Se realizó un inventario de la documentación recibida en la Comisión Técnica, tanto en formato impreso como digital, a través del cual se pudo conocer exactamente qué instituciones consignaron información y la calidad de la misma. Así mismo, se trabajó en la organización física en estantería, registro de firmas topográficas y la descripción en base de datos (digital), lo que facilitará el manejo y búsqueda de la información. Se inició, el proceso de análisis jurídico de las bases legales que rigen los regímenes de jubilaciones y pensiones de los organismos de la administración pública nacional, que servirá de insumo para el análisis estadístico y actuarial. Asimismo, se planificó la etapa

de levantamiento de información, así como el instrumento digital que servirá para obtener esta información.

### **PROYECTO**

#### **“FORTALECIMIENTO DEL DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE SEGURIDAD SOCIAL”**

Este proyecto surgió ante la necesidad del Ministerio del Trabajo de adecuar su estructura organizativa a las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica de la Administración Pública (LOAP), así como a las contempladas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS). Respondiendo también al objetivo estratégico de: “Acelerar la construcción de la nueva institucionalidad del estado”, que permitirá la edificación del nuevo estado que responda a las exigencias de la ciudadanía.

La LOAP establece la obligación que tienen los ministerios de iniciar procesos de reestructuración que permitan modernizar sus estructuras a los principios, valores y normas consagradas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Asimismo, la LOSSS contempla el papel principal del Ministerio del Trabajo en el Sistema de Seguridad Social, en particular en la rectoría del Sistema de Previsión Social. Esto significa, asumir la tutela política y administrativa de cinco de los institutos gestores de este Sistema Prestacional, así como la transición del IVSS a la nueva institucionalidad.

Las metas del proyecto se enmarcaron en el establecimiento de las funciones y competencias del Despacho del Viceministro de la Seguridad Social, de acuerdo a las disposiciones legales y el diseño de los procesos que definan la gestión para la elaboración, coordinación, evaluación y seguimiento de las políticas y líneas estratégicas en materia de Seguridad Social. Además contemplaba la adecuación de la infraestructura tecnológica, la creación de los cargos y la contratación de personal para cumplir estas funciones, así como la dotación de las

instalaciones físicas para sustentar este Viceministerio.

Para la ejecución de dicho proyecto era de primer orden la reforma del Reglamento Orgánico del Ministerio, paso previo para la determinación de las nuevas funciones y competencias, de acuerdo a la legislación citada. Dicho Reglamento no se aprobó, lo que limitó de manera determinante el avance de las demás acciones y el cumplimiento de las metas. También contribuyó al poco avance de este proyecto la indefinición del Órgano Rector de la Seguridad Social por parte del Ejecutivo Nacional. Sin embargo, es importante señalar que se avanzó significativamente en los trabajos de remodelación del espacio físico cedido por el Ministerio de Ambiente y los Recursos Naturales Renovables, en el Edificio Sur del Centro Simón Bolívar, que servirá de sede para esta unidad sustantiva y otras dependencias del Ministerio del Trabajo.

Esta previsto en el POAI 2006, la ejecución de este proyecto, el cual fue integrado con el proyecto de Transformación de la Dirección General de Seguridad Social, en virtud que en ambos se establecen metas comunes para la Consolidación de Unidades Sustantivas, así como la formulación de políticas en Materia de Previsión Social, su aplicación, control y seguimiento y alcance e impacto en la población venezolana.

### **PROYECTO**

#### **“REACONDICIONAMIENTO Y OPERATIVIDAD DEL CENTRO DE DOCUMENTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL”**

El proyecto de Reacondicionamiento y Operatividad del Centro de Documentación de la Seguridad Social, consiste en acondicionar y adecuar un espacio que atienda las necesidades y requerimientos de la Dirección General de Seguridad Social, a objeto de proveer al Ministerio del Trabajo de información especializada que coadyuve al ejercicio de la rectoría del Sistema Prestacional de Previsión Social,

establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social e igualmente, brindar información en esta materia a otros organismos públicos y privados, así como también a la ciudadanía en general.

Para la ejecución de este proyecto es importante resaltar que la Dirección General de Seguridad Social, cuenta con numerosos y valiosos documentos y materiales generados por investigadores y expertos en la materia, los cuales proporcionaron estas investigaciones para el proyecto "Reforma de la seguridad social", el mismo fue culminado en el mes de diciembre del año 2001; por lo que se consideró necesario acondicionar un espacio para colocar estos materiales al servicio de los interesados, creando un centro de documentación dedicado exclusivamente al tema de seguridad social.

Sin embargo, a principios de la investigación para la ejecución del proyecto, se pudo constatar que la Dirección de Documentación y Biblioteca Central "13 de Abril de 2002", tiene contemplado en el Plan Operativo Anual 2006 reacondicionar, actualizar y modernizar el espacio para asignarle un área exclusiva a cada una de las direcciones sustantivas, y de esta manera brindar el apoyo a los programas y proyectos que desarrolla el Ministerio del Trabajo, ofreciendo información y documentación referentes a relaciones laborales, mercado de trabajo, seguridad social y cogestión.

La Unidad Administrativa de Documentación y Biblioteca, además de contar con el espacio adecuado, maneja el personal especializado para asumir a cabalidad estas competencias. Por tales motivos, se estableció la coordinación con la Directora General de la mencionada Biblioteca, y se efectuó la transferencia del proyecto (física y financiera), conjuntamente con la Dirección General de Planificación y Presupuesto, a esta dependencia a partir del mes de julio del presente año. Con la ejecución de este proyecto, se avanza en la creación de la

cultura de la seguridad social, tal como lo establece la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

## **PROYECTO**

### **"PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD"**

Como parte de los proyectos elaborados dentro del Plan Operativo Anual Institucional 2005, se incluyeron dos proyectos para su ejecución a través de la División de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad CERPIC, unidad que estaba adscrita a ésta Dirección General. El primero relacionado con la capacitación laboral a Trabajadores con discapacidad, y el segundo, con la Reingeniería de la División de Rehabilitación Ocupacional. En ambos proyectos se estableció como metas, la continuación del programa de capacitación en ocupaciones productivas dependientes y asociativas, insertas en las salidas de la "Misión Vuelvan Caras"; y a su vez, profundizar la redireccionalidad de esta unidad de gestión del Ministerio del Trabajo, para la orientación de los procesos internos, enmarcados en lo establecido por el nuevo Sistema de Seguridad Social; y hacia los lineamientos de políticas económicas y sociales relacionadas con el impulso de actividades económicas productivas bajo las formas asociativas.

A inicios de este año, se decidió transferir las funciones de la División de Rehabilitación Ocupacional a la Dirección General de Empleo. Por ende los mencionados proyectos se ejecutaron bajo las directrices de esa Dirección, dado que sus funciones se encuentran directamente vinculados a los componentes de formación y capacitación para el trabajo, y a los procesos que se han venido desarrollando desde la formación de la Red de Agencias de Empleo, en los programas de Orientación y Acompañamiento de los sectores de difícil inserción laboral; aunado a las competencias asignadas, en la recientemente aprobada Ley del Régimen Prestacional de Empleo, y a la creación del



Instituto Nacional de Empleo. Lo expuesto, justificó que en el mes de febrero se ejecutara en coordinación con la Dirección General de Planificación y Presupuesto, la transferencia de estos proyectos, con sus recursos financieros asignados, para que la Dirección General de Empleo desarrollara estos proyectos.

## **PROYECTOS DE LA NUEVA ETAPA**

### **PROYECTO**

#### **"MODELO DE GESTION PARA LA INCLUSION DE LOS ACTORES PRODUCTIVOS (MISIONEROS, COOPERATIVISTAS, COGESTIONARIOS, AUTOGESTIONARIOS, MICROEMPRESARIOS Y SECTOR DE LA ECONOMIA INFORMAL) EN LA SEGURIDAD SOCIAL"**

El trabajo es un hecho social del cual se derivan una serie de consecuencias, y algunas de ellas son los accidentes laborales y enfermedades profesionales, que no sólo afectan a quienes los sufren sino también a su grupo familiar, a la empresa, a los entes gubernamentales y a la sociedad en general. Uno de los principios fundamentales de la seguridad social es la universalidad que garantiza la cobertura a toda la población a nivel nacional o residente en el país, sin embargo, en América Latina no se han podido superar los bajos niveles de cobertura de la seguridad social, en ello influyen los altos niveles de crecimiento del sector informal de la economía. Señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se han creado en algunos países, regímenes universales independientemente de la relación de trabajo, estos son: asistencia médica, pensiones y prestaciones familiares.

En Venezuela, según datos del Instituto Nacional de Estadística, el sector de la economía informal representa un 41,62% de la población económicamente activa<sup>1</sup>, donde laboran un grupo de trabajadores sin

ningún nivel de protección social, ya que apenas el 7,47%<sup>2</sup> están afiliados al Seguro Social obligatorio, situación que requiere la búsqueda de mecanismos para lograr la inclusión de sectores sociales importantes que conforman la población productiva. Esto motiva que desde el Gobierno Revolucionario a través de sus instituciones, y en particular del Ministerio del Trabajo, se haya planteado la necesidad de desarrollar un proyecto que permita establecer esos mecanismos; identificando en este sector a los siguientes trabajadores a los cuales se les dio prioridad en la ejecución del proyecto: conductores, buhoneros, vendedores ambulantes y artesanos; prelación que está determinada por el mayor nivel de organización con respecto a los demás sectores de este mundo tan heterogéneo.

Este proyecto se enmarca dentro de la Nueva Etapa, específicamente en el objetivo N° 1, referido a la conformación de una nueva estructura social, así como al objetivo estratégico del Ministerio del Trabajo de "Ampliar la cobertura y calidad de la Seguridad Social". Su objetivo general es elaborar un modelo de gestión para la inclusión de los actores productivos sin protección social (misioneros, cooperativistas, microempresarios, cogestionarios, autogestionarios y sector de la economía informal) en la Seguridad Social, dando así cumplimiento al mandato de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y al conjunto de leyes que sustentan el marco legal de la seguridad social en el país, para lograr ampliar progresivamente la cobertura bajo el principio de universalidad.

Se constituye en un "proyecto factible", porque representa un estudio orientado a proporcionar respuestas o soluciones de problemas planteados en una determinada realidad económica, social o de cualquier otra índole. Este proyecto es uno de los de mayor impacto y por ende, uno de los más

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística. Informe Mensual Marzo 2005. (Encuesta de Hogares por Muestreo. Situación en la Fuerza de Trabajo por Muestreo).

<sup>2</sup> Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Registro de empresas afiliadas con menos de cinco trabajadores. Marzo 2005.



importantes de los desarrollados en esta Dirección. Contribuir al aumento de la cobertura de la seguridad social, se traduce en mayor protección social a la población y la inclusión de estos sectores desprotegidos. En este caso, el modelo de gestión pretende ser una propuesta para atender la baja cobertura de la seguridad social en estos actores productivos.

Cabe destacar que desde el inicio del 2005 este proyecto se desarrolló, y a partir del mes de julio se determinaron las metas previstas a cumplir en el segundo semestre.

El proyecto se estructuró por fases: **La primera**, contentiva de la investigación documental, que permitió conceptualizar y caracterizar a cada uno de los actores productivos, además de fundamentar los modelos de gestión, en consecuencia, se elaboró el marco referencial teórico – jurídico del proyecto y específicamente de dos actores productivos, considerando las disposiciones jurídicas tanto nacionales como las emanadas de organismos internacionales referidas a los trabajadores del sector informal y los cooperativistas, entre ellas: Convenios internacionales, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y las demás leyes que conforman este sistema, Ley del Seguro Social y su Reglamento, Ley Especial de Cooperativas y su Reglamento, Ley de Fomento y Protección al Desarrollo Artesanal, lo que representó el 100% de cada uno de éstos, la información permitió estructurar una presentación y un tríptico para la difusión del mismo hacia los actores productivos a través de las Alcaldías, iniciándose en las que conforman el Distrito Metropolitano: Libertador, Chacao, Sucre, Baruta y El Hatillo, además del estado Vargas; debido a que fue el ámbito de aplicación del proyecto previsto para este año, e igualmente se difundió entre los organismos vinculados al proyecto: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Fondo Nacional de Transporte Urbano, Instituto Nacional de Transporte y Tránsito Terrestre, Instituto de Vialidad y Transporte del Distrito

Metropolitano, Instituto Autónomo de Transporte y Estrategia Superficial Municipio Sucre, Ministerio de Economía Popular, Superintendencia Nacional de Cooperativas, Consejo Nacional de la Cultura, Servicio Autónomo Municipal de Administración Tributaria del Municipio Baruta, Superintendencia Municipal Tributaria del Municipio El Hatillo, Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, Consejo Municipal del Derecho del Niño, Niña y Adolescente del Municipio Baruta; así como también a los actores productivos.

**La segunda y tercera fase**, consistieron en la recolección, procesamiento y análisis de toda la información cualitativa y cuantitativa que suministraron los organismos involucrados, a través de: 16 registros obtenidos, 42 presentaciones y 8 mesas de trabajos; estas últimas se desarrollaron: 3 con representantes del sector de cooperativas de la Misión “Vuelvan Caras” y 5 con los transportistas del Municipio Baruta, lo cual significó superar la meta prevista de 3 mesas de trabajo. Cabe destacar que en el mes de noviembre del año en curso, por instrucciones de la ciudadana Ministra del Trabajo, el equipo del proyecto participó en las jornadas especiales con las Federaciones Nacionales de Transportistas; en las diversas actividades mencionadas, participaron un total de 375 personas de los diferentes sectores productivos; estrategias que permitieron conocer las realidades de la población identificada en este proyecto y los mecanismos propuestos para su incorporación y permanencia en la seguridad social.

**La cuarta fase**, esta referida al Diseño de la propuesta de los cinco modelos de gestión para la inclusión de los actores productivos previstos para este año: trabajadores del sector de la economía informal (transportistas y artesanos), cooperativistas, cogestionarios y microempresarios.

Se elaboró una propuesta de gestión para la afiliación al Seguro Social de las

cooperativas conformadas en la Misión "Vuelvan Caras", corresponderá al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales conjuntamente con el Instituto Nacional de Cooperación Educativa su ejecución.

También se recolectó la información referida a los participantes mayores de 70 años en la Misión Robinson, la cual se cruzó con la data del Instituto Nacional de Geriatria y Gerontología y el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, insumos que serán utilizados en el modelo de gestión de este actor productivo el próximo año.

La ejecución del proyecto resultó afectada por factores internos y externos, lo que incidió en el alcance de las metas propuestas, tanto con el recurso humano como el tecnológico, además de la falta de corresponsabilidad de algunas instituciones en las acciones concretas.

Es de hacer notar que aunado a la situación planteada la dinámica del proyecto condujo a centrar el mayor esfuerzo en los trabajadores del sector informal, quedando el resto de los actores productivos para el próximo año.

### **PROYECTO**

#### **"CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LOS ENTES ADSCRITOS"**

El Ministerio del Trabajo como órgano de dirección superior, tiene como obligación ejercer la rectoría de las políticas públicas y la tutela administrativa de los entes adscritos, tal como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y la Ley Orgánica de la Administración Pública. A tal efecto, se constituyó a finales del año 2004, un equipo conformado por la Dirección General de Seguridad Social, y las Oficinas de Planificación y Presupuesto, y la de Administración y Servicios, a los fines de fortalecer el ejercicio de dicha rectoría, tutela y seguimiento a la gestión de los entes adscritos al Ministerio del Trabajo: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, (IVSS), Instituto Nacional de Prevención, Salud y

Seguridad Laborales, (INPSASEL) e Instituto para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores, (INCRET). La seguridad social esta siendo objeto de transformaciones importantes en el orden institucional, legal y de políticas publicas, por lo cual se requiere fortalecer esta función.

Este equipo, coordinado por la Dirección General de Seguridad Social, se trazó dos líneas de acción, una dirigida a realizar el análisis de los resultados de la gestión de los entes, de acuerdo a la frecuencia presentada (trimestral, semestral y anual), así como el análisis del proyecto de presupuesto 2006 propuesto; y la otra, el diseño de un sistema de carácter permanente para la implantación de mecanismos de control, seguimiento y evaluación de los organismos adscritos al Ministerio, conforme a la normativa legal vigente.

Los órganos y entes de la Administración Pública deben funcionar bajo principios de planificación, control de la gestión y de los resultados, y sus actividades deben lograr de manera eficaz el cumplimiento de metas y objetivos. (Artículos 18 y 19, de la Ley Orgánica de la Administración Pública (LOAP) Gaceta Oficial N° 37.305 de fecha 17 de octubre de 2001). Los órganos de la administración pública están jerárquicamente ordenados y los de menor jerarquía están sujetos a la supervisión y control de los órganos superiores. En consecuencia, los órganos superiores podrán dirigir las actividades de éstos y evaluarán su funcionamiento y desempeño. (Artículos 28, 43, 46, 116 y 117 de la LOAP). Le corresponde a los Ministerios ejercer la rectoría de las políticas públicas que deben desarrollar sus entes adscritos. (Artículos 60 y 76 de la LOAP).

Al órgano rector en materia de seguridad social le compete ejercer la tutela sobre sus órganos de adscripción, en cuanto a las políticas desarrolladas y ejecutadas, la información producida por el ente, en la evaluación del plan operativo anual y en la ejecución de auditorias administrativas y

financieras. (Artículos 24 y 25 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, LOSSS, Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30 de diciembre de 2002; artículos 14 y 23 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT, Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de julio de 2005 y artículo 51 de la Ley del Seguro Social (LSS), Gaceta Oficial N° 4.322 de fecha 3 de noviembre de 1991).

Entre las competencias del Ministerio del Trabajo se establece la regulación de la seguridad social integral y previsión social en general (Artículo 17, numeral 2 del Decreto sobre Organización y Funcionamiento de la Administración Pública Central, Gaceta Oficial N° 38.316 de fecha 17 de noviembre de 2005). Dentro de las funciones de la Dirección General de Seguridad Social se define la elaboración y coordinación de las políticas y demás orientaciones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social. (Artículo 15 del Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo, ROMINTRA, Decreto N° 3.260 de fecha 29 de enero de 1999).

Los ministerios u otros órganos establecerán compromisos de gestión con sus entes de adscripción; dichos compromisos respaldarán la evaluación del desempeño de los entes. Se determinarán indicadores de gestión para la evaluación del desempeño de los entes. (Artículos 119, 129, 130 y 131 de la Ley Orgánica de la Administración Pública, LOAP, Gaceta Oficial N° 37.305 de fecha 17 de octubre de 2001).

Cada organismo deberá elaborar un sistema de control interno que le permita salvaguardar recursos y bienes, así como también obtener información necesaria para el cumplimiento de planes y rendición de cuentas. El ejercicio de la tutela que le corresponde ejercer a los órganos de la Administración Pública Central hacia sus entes adscritos, incluye el seguimiento de dicho sistema. (Artículos 35, 36, 37 y 45 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de

Control Fiscal, LOCGR y SNCF, Gaceta Oficial N° 37.347 de fecha 17 de diciembre de 2001 y Artículos 131, 132 y 134 de la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, LOAFSP, Gaceta Oficial N° 38.198 de fecha 31 de mayo de 2005). En definitiva, existe un ordenamiento legal que obliga, y le da potestad al Ministerio del Trabajo a ejercer la dirección de las políticas públicas y asumir el control y seguimiento de las mismas.

El seguimiento de la ejecución de las políticas en materia de previsión social le permitirá al Ministerio del Trabajo identificar las áreas que ameriten acciones correctivas, a los fines de mejorar la calidad del desempeño de sus entes adscritos y lograr el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos vigentes. Por lo tanto, se evidencia que el ejercicio de la tutela hacia los entes adscritos determinará la orientación de los proyectos que en materia de previsión social debe desarrollar la Dirección General de Seguridad Social.

La necesidad de concretar y ampliar las acciones de promoción y vigilancia sobre los entes adscritos hace indispensable concretar el control de la tutela en un instrumento que lo defina dentro de los límites autorizados legalmente.

Debido a la importancia del seguimiento en la ejecución de las políticas que en materia de previsión social le corresponde al Ministerio del Trabajo, la Dirección General de Seguridad Social desarrolló durante todo el año 2005, el proyecto identificado como "CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LOS ENTES ADSCRITOS", el cual tiene por objeto presentar un sistema que defina las acciones que debe ejecutar el Ministerio del Trabajo en el ejercicio de la tutela hacia sus órganos adscritos, conforme a lo establecido en la normativa legal vigente y que le permita tener más efectividad en la ejecución de las políticas.

El proyecto tiene una fundamentación legal y estratégica, la cual se enmarca en el artículo 86 de la Constitución de la

República Bolivariana de Venezuela, que establece la obligación del Estado a asegurar la efectividad del derecho de todas las personas a la Seguridad Social, así como en las directrices estratégicas contempladas en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001 – 2007. Asimismo, en los objetivos estratégicos de “La Nueva Etapa”: Avanzar en la conformación de una nueva estructura social y acelerar la creación de la nueva institucionalidad del Estado; y a su vez, los objetivos institucionales del Ministerio del Trabajo referidos a Garantizar una seguridad social para todos y para todas, ampliando la calidad y cobertura de sus prestaciones y mejorar y transformar los procesos sustantivos del Ministerio, hacia la prestación de servicios con altos niveles de eficacia, eficiencia y efectividad a través del desarrollo de proyectos que fortalezcan sus capacidad de gestión.

El sistema desarrollado en este proyecto contiene lineamientos específicos para:

- Determinar el alcance de la evaluación de cada ente adscrito.
- Definir los procedimientos que se utilizarán para analizar las áreas de desempeño de los entes adscritos.
- Determinar el cumplimiento de las políticas y de la pertinencia de sus controles internos, mediante aplicación de métodos y técnicas de evaluación.
- Presentar informes técnicos de la evaluación realizada a los entes adscritos.

El sistema comprende tres procesos: planificación de la evaluación, áreas a evaluar y evaluación del ente, las cuales a continuación se describen:

La planificación de la evaluación comprende dos aspectos:

1.- Descripción de las estrategias a desarrollar para cumplir con el análisis de los entes, que define las responsabilidades de las unidades del Ministerio en este sistema.

2.- Evaluación del sistema de control interno de cada uno de los entes adscritos, que permitirá definir las fortalezas y debilidades de los organismos mediante una cuantificación de todos sus recursos y abordando aspectos administrativos y aspectos contables. Para evaluar el sistema de control interno se aplicarán los siguientes métodos de evaluación: cuestionario, narrativo, gráfico y muestreo estadístico, además se hará uso de las siguientes técnicas de verificación: visual, verbal, escrita, documental y física

El proceso de evaluación se realizó de manera integral, considerando aspectos que pudiesen expresarse en indicadores, así como también en forma cualitativa.

La evaluación se agrupó en dos áreas: Gestión de la Junta Directiva y Gestión de la Administración. Para evaluar estas gestiones se contará con un sistema de indicadores y con los cuestionarios de control interno, específicos para cada ente.

La evaluación del ente, es un proceso que explica la forma en que se va a desarrollar la actividad de seguimiento y control para cada ente.

Las actividades que se realizaron durante la evaluación fueron las siguientes:

- 1.- Revisión y análisis de elementos suministrados por el ente.
- 2.- Resultados de la evaluación del sistema de control interno.
- 3.- Elaboración de la ficha técnica que refleja la situación del ente.
- 4.- Informe del resultado de la evaluación: contiene la situación del ente y resultados de la evaluación y las acciones correctivas para los problemas y compromiso del directorio.
- 5.- Sistema de indicadores.

El desarrollo metodológico del sistema se cumplió en su totalidad, para lo cual se cumplieron las siguientes actividades:

- Investigación sobre la base legal del ejercicio de la tutela del Ministerio del Trabajo, a través del análisis de la Ley Orgánica de la Administración Pública, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la Ley del Seguro Social, el Decreto sobre Organización y Funcionamiento de la Administración Pública Central, el Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo, la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal y la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público.
- Establecimiento de lineamientos para establecer compromisos de gestión entre el Ministerio del Trabajo y sus entes adscritos.
- Desarrollo de una propuesta organizativa para el Viceministerio de Seguridad Social, para establecer las funciones de las unidades sustantivas, conforme al nuevo sistema de seguridad social.
- Diseño de una ficha técnica que permitiera cuantificar el nivel de desempeño de cada ente, a través de la calificación de las áreas a ser evaluadas.
- Elaboración de cuestionarios para evaluar el sistema de control interno de cada ente.
- Diseño de indicadores para conocer avances y desviaciones en el cumplimiento de los objetivos, proyectos o servicios.

En lo que respecta al IVSS, las actividades de seguimiento y control se ejecutaron conjuntamente con la Oficina de Planificación y Presupuesto del Ministerio del Trabajo, así como con las unidades de Planificación y Afiliaciones y Prestaciones en Dinero del IVSS. Se evaluaron durante este año la ejecución físico – financiera de cada

trimestre del año 2005, el anteproyecto del presupuesto 2006, la reformulación del presupuesto 2005, el seguimiento de las metas establecidas en el Plan Operativo 2005, las solicitudes de créditos adicionales, montos cancelados a pensionados, la inclusión de nuevos pensionados e incidencia en el presupuesto del IVSS, aspectos relativos a la cotización y la recaudación por parte del IVSS, distribución de fondos, análisis de contratos suscritos entre la República Bolivariana de Venezuela y la República de Cuba para adquisición de medicamentos y equipos médicos, elaboración de cálculos para determinar la forma de pagar retroactivos por el IVSS, análisis de series estadísticas con datos relevantes para el cálculo de indicadores de cobertura y gastos y la formulación del presupuesto 2006.

#### **PROYECTO**

##### **“OBSERVATORIO VENEZOLANO DE LA SEGURIDAD SOCIAL”**

La Dirección General de Seguridad Social inició este proyecto con el propósito de estimular la cooperación Inter e Intrainstitucional con las universidades, a fin de participar activamente en el proyecto Observatorio de la Economía Venezolana, llevado a cabo por el Grupo Eumed.net de la Universidad de Málaga-España y como contraparte en Venezuela, la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado.

Como resultado de esta iniciativa se planteó la posibilidad de fundar el Observatorio Venezolano de la Seguridad Social en cooperación con el grupo de investigación Eumed.net, de la Universidad de Málaga-España, la Gerencia de Investigaciones Económicas del Banco Central de Venezuela y el Postgrado de Seguridad Social de la Universidad Central de Venezuela.

En el diseño del Observatorio Venezolano de la Seguridad Social se tomaron en consideración varios aspectos, el Mapa Estratégico trazado por el Presidente Hugo Chávez, donde se contemplan entre otros

los siguientes objetivos: Avanzar aceleradamente en la construcción de un nuevo modelo democrático de participación popular, y seguir impulsando el nuevo sistema multipolar internacional; por tanto, la iniciativa de fortalecer el Observatorio de la Economía Venezolana y apoyar la creación del Observatorio Venezolano de la seguridad social, se inserta claramente dentro de la línea estratégica trazada por el Ejecutivo Nacional en el ámbito internacional, y los desarrollos que en materia de Seguridad Social se están dando en Venezuela con sus socios comerciales. También se consideró, el marco legal y constitucional establecido en: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 86, en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social en sus artículos 14 de la Participación de los actores sociales y cultura de la Seguridad Social, y 144, Estatuto especial del funcionario, así como, en Los Objetivos Institucionales del Ministerio del Trabajo y su Plan Operativo Anual Institucional 2005, evidenciados a través de su tercer objetivo referente a "Garantizar una seguridad social para todos y para todas, ampliando la calidad y cobertura de sus prestaciones", y el quinto, "Fomentar y dirigir el diálogo social para la generación de un modelo económico y social diversificado, productivo, incluyente y la justicia social, cuyas relaciones de producción se fundamenten en la solidaridad".

En función a lo expuesto, el objetivo general es contribuir de manera eficaz y oportuna a la generación y difusión de información y conocimiento sobre la Seguridad Social en Venezuela, lo cual permita avanzar en la cultura de la seguridad social, así como apoyar el diseño, gestión y control de las políticas públicas en este campo.

De esta manera el Observatorio Venezolano de la Seguridad Social construirá y difundirá estadísticas e indicadores socio-económicos sobre la seguridad social, también así, promoverá el intercambio intelectual y la generación de investigaciones sobre la protección social en sus diversas temáticas,

contribuirá al proceso de modernización de la administración pública, facilitará la formación ciudadana y la contraloría social, promoviendo de esta forma una nueva cultura de la seguridad social, y estimulará la cooperación internacional con países de nuestro entorno geográfico y cultural.

La ejecución del proyecto "Observatorio Venezolano de la Seguridad Social" se estructuró en fases. La primera fase, pautada para el segundo semestre del 2005, consistió en realizar conjuntamente con la Universidad de Málaga el desarrollo y puesta en marcha de la página Web del Observatorio Venezolano de la Seguridad Social. Concretamente, se obtuvieron los siguientes productos:

1. Diseño, estructura, contenido inicial y despliegue de la página Web del Observatorio Venezolano de la Seguridad Social.
2. Recomendaciones para la utilización y mantenimiento del sitio Web.

Analizada la importancia y alcance de este proyecto en esta fase, la Dirección General de Seguridad Social decidió estrechar nexos, invitando a la Dirección de Postgrado de Seguridad Social de la Universidad Central de Venezuela, y a la Oficina de Investigaciones Económicas del Banco Central de Venezuela a conformar el equipo que laboró en el país. Además se recibió aportes de otras instituciones interesadas en el proyecto, como la Fundación Escuela de Gerencia Social, adscrita al Ministerio de Planificación y Desarrollo, la Universidad Centro-Occidental Lisandro Alvarado, y la Oficina de Análisis Económico y Financiero de la Asamblea Nacional; el esfuerzo fue orientado a la compilación y procesamiento de series estadísticas, así como a la coordinación de los eventos virtuales pautados en el mes de diciembre 2005 y enero del 2006.

La fortaleza de usar la plataforma de Eumed.net radica en su aceptación en el mundo hispano, situación que se evidencia en el número de visitantes. En el mes de

noviembre del año en curso obtuvo un total de 1.160.659 con una media diaria de 37.873 visitas. La primera versión de la página oe-vess, fue colocada a mediados del mes de octubre, recibiendo 188 visitas y en los primeros 23 días de noviembre 469. Este resultado debe considerar que la promoción oficial a la página [www.eumed.net/oe-vess](http://www.eumed.net/oe-vess), se realizó el 14 de Diciembre del año 2005 en una presentación en las instalaciones del Banco Central de Venezuela, y una campaña virtual, en su primera fase para los funcionarios del Ministerio del Trabajo y sus entes adscritos.

Se dispuso del material estadístico de la Dirección General de Seguridad Social, y la Dirección General de Empleo, ambas dependencias adscritas al Ministerio del Trabajo, así como también del Sistema de Indicadores Sociales de Venezuela (SISOV) adscrito al Ministerio de Planificación y Desarrollo, y el Ministerio de Salud. En esta fase se alcanzaron los objetivos antes del tiempo previstos.

La segunda y tercera fase se programó para el año 2006.

El Observatorio Venezolano de la Seguridad Social contribuirá al desarrollo favorable de todos los proyectos que lleva a cabo la Dirección General de Seguridad Social, al vincularlos a través de un flujo de información confiable y oportuna procedente del intercambio y debate de visiones entre los funcionarios, expertos en la materia y ciudadanos.

#### **PROYECTO**

##### **“CONVENIOS DE COOPERACIÓN Y ALIANZAS ESTRATEGICAS”.**

Para el diseño de este proyecto se consideró el Mapa Estratégico trazado por el Presidente Hugo Chávez, donde se contemplan entre otros los siguientes objetivos: “Acelerar la creación de la nueva institucionalidad del aparato del Estado”, “Avanzar aceleradamente en la construcción de un nuevo modelo

democrático de participación popular”, y “Seguir impulsando el nuevo sistema multipolar internacional”; también se fundamentó en el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social en sus artículos, 14 Participación de los actores sociales y cultura de la Seguridad Social y, 144 Estatuto especial del funcionario y en Los Objetivos Institucionales del Ministerio del Trabajo Plan Operativo Anual Nacional 2005, en sus objetivos tercero, “Garantizar una seguridad social para todos y para todas”, y octavo, “Mejorar y transformar los procesos sustantivos del Ministerio hacia la prestación de servicios con altos niveles de eficacia, eficiencia y efectividad a través del desarrollo de proyectos que fortalezcan su capacidad de gestión”. Este proyecto se diseñó ante la necesidad de articular los esfuerzos de las distintas instituciones que vienen trabajando en objetivos comunes o similares a la seguridad social o relacionados con las políticas sociales, con el objeto de potenciar estos esfuerzos creando sinergia institucional, y contribuyendo a la construcción del nuevo Estado. La idea se basó, en buscar oportunidades de trabajo conjunto, sobre la premisa del beneficio mutuo y la reciprocidad que permitan fortalecer la gestión de las distintas instituciones, la carrera del funcionario público en materia de Seguridad Social, desarrollar líneas de investigación en esta materia y promover una cultura de la Seguridad Social fundamentada en los principios de solidaridad, justicia social y equidad.

##### **1. Convenio con el Postgrado Integrado de Seguridad Social de la Universidad Central de Venezuela.**

Como una primera acción de este proyecto, la Dirección General de Seguridad Social emprendió un acercamiento con el Postgrado Integrado de Seguridad Social de la Universidad Central de Venezuela, producto de un proceso de consulta y reflexión dentro del Ministerio, obteniéndose la programación de



un ciclo de foros, un Diplomado de la Seguridad Social y la presentación de un proyecto de convenio a ser concretado para el año 2006, con la firma de las autoridades respectivas.

## **2. Convenio con el Banco Central de Venezuela.**

Conjuntamente con el Banco Central de Venezuela (BCV), hemos venido trabajando en algunas actividades relacionadas con el tema de la seguridad social, tema con el cual el BCV rompe con el esquema tradicional de estudios relacionados con la economía. Este convenio tiene por objeto el establecimiento de una cooperación mutua interinstitucional, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de investigación, estudio, documentación, conocimiento, difusión y promoción en temas de común interés para ambas instituciones. Se están realizando los trámites correspondientes para que las máximas autoridades de las dos instituciones firmen este convenio.

Asimismo, este convenio también tiene por finalidad, entre otros, también darle continuidad y permanencia, entre otras, el trabajo de cooperación y el desempeño favorable de las actividades que vienen realizando desde el mes de abril del año 2005 la Gerencia de Investigaciones Económicas del Banco Central de Venezuela y la Dirección General de Seguridad Social, en el Proyecto Observatorio Venezolano de la Seguridad Social.

## **3. Convenio con la Fundación Escuela de Gerencia Social, institución adscrita al Ministerio de Planificación y Desarrollo.**

Producto de la presentación realizada por la Fundación Escuela de Gerencia Social del Ministerio de Planificación y Desarrollo, la Dirección General de Seguridad Social del Ministerio del Trabajo, estableció una alianza estratégica con esta institución a fin de capacitar y formar a los funcionarios que laboran en la Dirección en los programas

que oferta la Fundación, se planificaron 5 cursos donde participaron 50 funcionarios de las diferentes unidades sustantivas que conforman el Ministerio del Trabajo y se ejecutaron en el marco del proyecto Transformación de la Dirección General de Seguridad Social donde se detallan estas actividades llevadas a cabo.

La Dirección General de Seguridad Social orientará sus esfuerzos a fin de establecer y fortalecer convenios de cooperación y alianzas estratégicas con aquellas instituciones que contribuyan a optimizar el recurso humano, así como a desarrollar, a través de la sinergia interinstitucional los proyectos planificados en el Plan Operativo Anual Institucional 2006.

Además de los proyectos mencionados, la Dirección General de Seguridad Social participó en diversas actividades relacionadas con el área de su competencia, las cuales son señaladas a continuación:

- La Dirección General de Seguridad Social participó en la elaboración de la propuesta para el establecimiento del aumento del salario mínimo correspondiente al año 2005; centrando la investigación en la evolución del salario mínimo y su relación con el poder adquisitivo, entendiendo que éste estuvo influenciado por diversas variables objeto de estudio para establecer relaciones socioeconómicas que sirvieron de base para analizar el impacto de un ajuste en el salario mínimo de la población venezolana. Igualmente se efectuó un conjunto de recomendaciones con la finalidad de alcanzar una política salarial efectiva, recuperando de esta manera el poder adquisitivo del trabajador venezolano. Como parte de la propuesta elaborada, se elaboraron tablas comparativas que reflejaron el contexto económico, social y político que vive el país las cuales permitieron medir el impacto del ajuste del salario mínimo en la población ocupada, sector público y privado,



tomando en cuenta las diferentes categorías de trabajadores y el marco legal.

- Participó activamente en la discusión y mesas técnicas instaladas respecto a la elaboración de los proyectos de Ley de los Regímenes Prestacionales aprobados este año en la Asamblea Nacional, presentando un informe respecto al Proyecto de Ley del Régimen Prestacional de Empleo.
- Coordinó con el IVSS, la actualización de información y homologación de criterios sobre los convenios bilaterales de seguridad social firmados por la República Bolivariana de Venezuela con el Reino de España, (Gaceta Oficial N° 34.120 del 22-12-1988, Acuerdo Administrativo en Gaceta Oficial N° 34.288 del 22-08-1989; con la República de Italia, Gaceta Oficial N° 34.476 del 28-05-1990, Acuerdo Administrativo en Gaceta Oficial N° 4.339 Extraordinaria del 26-11-1991; República de Portugal, Gaceta Oficial N° 4.340 Extraordinaria del 28-11-1991, Acuerdo Administrativo en Gaceta Oficial N° 4.339 del 26-11-1991, entrando en vigor el 01-01-1993; República Helénica (Grecia), Gaceta Oficial N° 4.640 Extraordinaria del 08-10-1993; República Oriental del Uruguay publicado en Gaceta Oficial N° 36.276 del 25-08-1997; Convenio Bilateral de Seguridad Social Chile- Venezuela publicado en la Gaceta Oficial N° 5.754 Extraordinaria del 3 de enero de 2005 y al Proyecto de Acuerdo Administrativo de aplicación del mencionado convenio).
- Efectuó el análisis de documentos tales como: Recomendación N° 164 Proyecto de Tarjeta Andina Transitoria de Seguridad Social, emanada del XXVI Período Ordinario de Sesiones del Parlamento Andino (Lima, Perú 16 y 17 de Junio 2005).
- Elaboró Informe contentivo del análisis realizado conjuntamente con la

Dirección General de Planificación y Presupuesto, al anteproyecto de presupuesto 2006 del IVSS.

- Presentó informe requerido por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER) para dar respuestas a la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y a la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe CEPAL.
- Elaboró el Informe sobre la solicitud de revisión de la liquidación de los ex-trabajadores de la extinta Línea Aeropostal Venezolana a.C.; así como del estudio de aquellos casos de posible jubilación por los años de servicios prestados.
- Realizó el análisis de aspectos de los contratos suscritos entre la República Bolivariana de Venezuela y la República de Cuba durante los años 2005 y 2006, relativos al suministro de equipos e insumos, suministro de medicamentos y mobiliario.
- Elaboró las observaciones requeridas en cuanto a la propuesta de Decreto del Censo Económico, de acuerdo a reunión técnica realizada en la sede del Ministerio de Industrias Ligeras y Comercio (MILCO).
- Elaboró opinión en cuanto a la Normativa Aplicable al personal obrero que labora en la Contraloría Municipal del Municipio Chacao a los efectos del otorgamiento del beneficio de la jubilación
- Emitió opinión institucional respecto al incremento de beneficios al personal del Ministerio de Educación y Deportes para la Adquisición de Viviendas a través del Instituto de Previsión Social (IPASME) del mencionado Ministerio.
- Tercer Encuentro de la Coordinadora Nacional de Salud de los Trabajadores

- (CONASAT) en la ciudad de Maracaibo, Estado. Zulia, el 28 de Octubre.
- Participó en el Taller organizado por la Comisión Latinoamericana de Seguridad Social, realizado del 19 al 22 de septiembre, en la sede de la Universidad de Trabajadores de América Latina (UTAL) Emilio Máspero, en San Antonio de los Altos, Estado Miranda Venezuela.
  - Participó en el Simposio Nacional Inclusión Social y Distribución del Ingreso, organizado por el Ministerio de Planificación y Desarrollo, en fechas 5 y 6 de Septiembre, en el Banco Central de Venezuela, logrando que el personal que asistió al encuentro tuviera acceso al conocimiento de las distintas experiencias y opiniones sobre el tema.
  - Participación en la Mesa de Trabajo organizada por la Dirección de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT, realizada en el mes de septiembre, la cual estuvo relacionada con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ratificado por la República el 10 de mayo de 1978.
  - Presentó Ponencia en el I Encuentro Regional de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, Homenaje al Sr. Pedro Abarca, sobre el tema Nuevo Marco Legal de la Seguridad Social en Venezuela organizado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), y la Fundación para la Solidaridad (FUNDASOL), realizado en la Villa Olímpica del Estado Carabobo el 2 de agosto.
  - Presentó ponencia en el Taller Economía Informal, Instrumentos y Acciones Jurídicas para Trabajadores de la Economía Informal, auspiciado por la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Jubilados y Pensionados, en la Universidad de Trabajadores de América Latina (UTAL), los días 29 y 30 de junio.
  - Participó en el Taller de Integración Latinoamericano-Caribeño y el Impulso al ALBA, los días 25 al 29 de abril, organizado por la Dirección de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT, logrando conocer esta temática de gran importancia para avanzar en la comprensión de la integración.
  - Participó en el Evento sobre la Carta Social de las Américas, IV Cumbre de la Deuda Social, del 25 al 27 de febrero, permitiendo así que los asistentes conocieran el texto de esta Carta, y participaran en el debate de este documento.
  - La Dirección General de Seguridad Social efectuó reuniones con la Dirección de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT a objeto de llevar adelante un trabajo coordinado durante el ejercicio de la Presidencia Protempore de Venezuela ante la Comunidad Andina (CAN).
  - Participó en la **V Conferencia de Ministros Máximos Responsables de Seguridad Social de la Comunidad Iberoamericana**, celebrada en Salamanca, España, durante el mes de septiembre, la cual tenía por objeto preparar una declaración final a ser discutida y aprobada en la Cumbre Iberoamericana de Presidentes. Además en el marco de esta conferencia, propuso a la presidencia del consejo Andino de Ministros del Trabajo, ejercida por Venezuela, promoviera la posibilidad de llevar una posición única de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones en relación al Documento Final de la V Conferencia. En este ámbito se elaboró la propuesta de la Declaración, a los fines de su presentación por la Presidencia del Consejo Asesor en Segovia, España en septiembre de del año 2005
  - Igualmente se realizaron observaciones al Anteproyecto de Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad Social, y la consolidación de la nueva versión

del anteproyecto con base a las observaciones planteadas por Colombia y la República Bolivariana de Venezuela al texto resultante de la III Reunión del CAASS realizado en Cartagena de Indias, Colombia, 28 y 29 de enero de 2005; en virtud a que este instrumento tiene dos componentes fundamentales de protección social vinculados al tema de salud y pensiones. La Dirección General de Seguridad Social, procedió a la validación del Reglamento a través de consultas y la conformación de mesas técnicas con representantes del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Postgrado de Seguridad Social de la Universidad Central de Venezuela. Finalmente, tomando en consideración las observaciones plasmadas, se presentó la nueva versión del anteproyecto.

- En el marco de las responsabilidades que tiene Venezuela en la Presidencia Protempore de la Comunidad Andina de Naciones y de los distintos Comités entre ellos, el Comité Andino de Autoridades de Seguridad Social (CAASS) y dándole continuidad al Plan

de Trabajo anterior, la Dirección General de Seguridad Social presentó las observaciones al Plan de Trabajo 2005-2006.

- Participación como representante del Ministerio del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela, en la Reunión Anual de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) **“Trabajo, Envejecimiento y Discapacidad”**, en la República Argentina del 7 al 10 de noviembre, siendo el tema central “La Seguridad Social en un mundo integrado”.
- Presentación del Informe sobre Seguridad Social en América 2006, Los Retos del Envejecimiento, Discapacidad, Empleo y Aseguramiento, el cual constituye un documento analítico elaborado por la CISS desde el año 2002.
- Seminario Internacional de la Sub-región Andina, Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), del 24 al 26 de Agosto, en la ciudad de la Paz, Bolivia; el tema central del mismo lo constituyó la Seguridad Social de la Sub-región Andina después de las Reformas.

## LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO – DICIEMBRE 2006

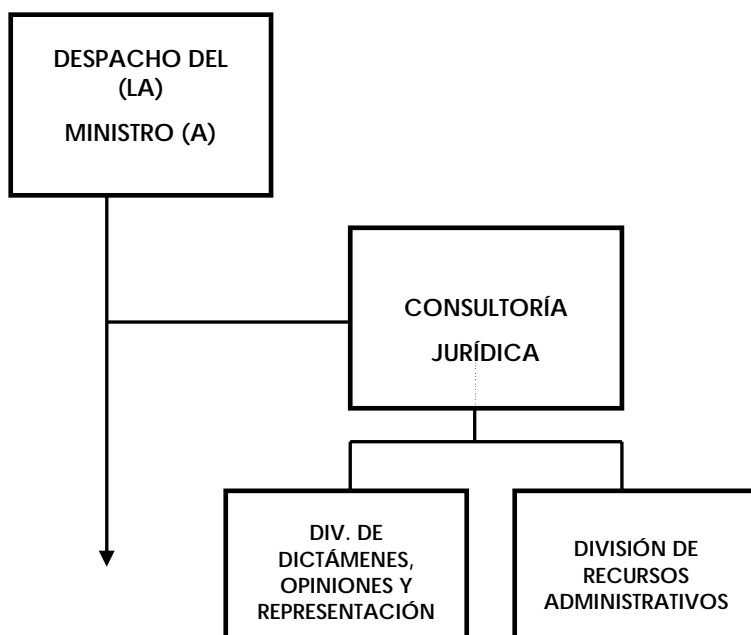
## PROGRAMACIÓN

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
PROYECTO FORTALECIMIENTO DEL VICEMINISTERIO DE SEGURIDAD SOCIAL	FORTALECER LA CAPACIDAD DEL MINISTERIO EN LA FORMULACION, CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL,	DIRECCION SECTORIAL DE SEGURIDAD SOCIAL
ACTUALIZACION Y PREPARACION DE LOS SUBPROYECTOS DEL PLAN DE IMPLANTACION DEL NUEVO SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	AUMENTAR LA COBERTURA, CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LAS PRESTACIONES QUE OTORGA EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL,CONTRIBUYENDO ASI A GARANTIZAR EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE FORMA PROGRESIVA	DIRECCION SECTORIAL DE SEGURIDAD SOCIAL
INFORMACION , FORMACION Y ORGANIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA CULTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	PROMOVER LA CULTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE PERMITA LA ACTIVACION, ARTICULACION E IMPLANTACION DE REDES DE PARTICIPACION PROTAGONICA PARA EL DESARROLLO DE LA CONTRALORIA SOCIAL ORIENTADA HACIA LA CONSTITUCION DEL NUEVO SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	DIRECCION SECTORIAL DE SEGURIDAD SOCIAL
PROYECTO TRANSICIÓN DE LOS REGÍMENES DE PENSIONES Y JUBILACIONES PREEXISTENTES A LA LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	ELABORAR EL PLAN DE TRANSICION DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE JUBILACIONES Y PENSIONADOS PREEXISTENTES A LA FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY ORGANICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL,	DIRECCION SECTORIAL DE SEGURIDAD SOCIAL
DISEÑO E IMPLEMENTACION DE UN MODELO DE GESTION PARA LA INCLUSION DE LOS NUEVOS ACTORES PRODUCTIVOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	AMPLIAR LA COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL HACIA LA POBLACION TRABAJADORA DEL SECTOR INFORMAL E INCLUIR A LOS NUEVOS ACTORES PRODUCTIVOS	DIRECCION SECTORIAL DE SEGURIDAD SOCIAL
PROYECTO OBSERVATORIO VENEZOLANO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	CONTRIBUIR DE MANERA EFICAZ Y OPORTUNA A LA GENERACION Y DIFUSION DE INFORMACION Y CONOCIMIENTO SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL EN VENEZUELA, A FIN DE APOYAR EL DISEÑO, GESTION Y CONTROL DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN ESTE CAMPO	DIRECCION SECTORIAL DE SEGURIDAD SOCIAL
PLAN DE IMPLANTACION DEL NUEVO SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	IMPLANTAR DE MANERA PROGRESIVA LAS CAPACIDADES FINANCIERAS, OPERATIVAS, ADMINISTRATIVAS Y ESTRATEGICAS NECESARIAS PARA QUE LA NUEVA INSTITUCIONALIDAD ASUMA LAS COMPETENCIAS ESTABLECIDAS EN LA LOSSS	DIRECCION SECTORIAL DE SEGURIDAD SOCIAL



## ***CONSULTORÍA JURÍDICA***

**CONSULTORÍA JURÍDICA  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL**



**FUNCIONES**

1. Emitir dictámenes u opiniones a solicitud de la Ministra, Viceministro, de los Directores o Directoras Generales, y demás autoridades del Ministerio.
2. Emitir dictámenes u opiniones en materia laboral y de seguridad social a solicitud de cualquier Organismo de la Administración Pública, de las diferentes Organizaciones Sindicales, bien de Patronos o Trabajadores, Federaciones y Confederaciones.
3. Participar en el proceso de elaboración de leyes, reglamentos, decretos, resoluciones, circulares y demás actos normativos generales relativos al área laboral.
4. Presentar para la consideración de la Ministra del Trabajo los proyectos de resolución y demás actos relativos a los recursos administrativos.
5. Elaborar y revisar los contratos y demás actos jurídicos en los que intervenga el Ministerio, así como el resto de la documentación relacionada con los mismos.
6. Sistematizar y divulgar la doctrina y jurisprudencia administrativa del Ministerio del Trabajo.
7. Conocer de los recursos de amparo interpuestos contra las decisiones suscritas por la ciudadana Ministra del Trabajo.
8. Elaborar y revisar el contenido de las ponencias que han de ser presentadas por el Ministerio en reuniones, conferencias y foros nacionales e internacionales.
9. Compilar las leyes, decretos, resoluciones y demás actos que se refieran al Despacho, así como seleccionar, sistematizar y divulgar la

doctrina y la jurisprudencia que verse sobre materias de la competencia del mismo.

10. Las demás que le atribuyan las leyes y reglamentos.

**EJECUCIÓN**

La Consultoría Jurídica durante el año 2005, orientó la gestión de sus actividades dentro del marco de las directrices estratégicas contempladas en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007, y desarrolladas en el Plan Operativo Anual Institucional enmarcado en los objetivos estratégicos del Ministerio, los cuales se expresan a continuación:

1. Contribuir a consolidar la estabilidad política y social, con la finalidad de consolidar la paz social que favorezca la justa distribución del ingreso y la riqueza.
2. Garantizar que las políticas y otros actos administrativos del Ministerio se adapten al marco jurídico del país.

A fin de lograr los objetivos estratégicos antes referidos, se diseñaron tres políticas de carácter interno y externo, las cuales enmarcan un conjunto de programas, proyectos y actividades que se describen a continuación:

1. Atender los recursos interpuestos contra los actos administrativos emanados de las diferentes Inspectorías del Trabajo.
2. Asesorar a las Unidades Administrativas del Ministerio en materia jurídica.
3. Emitir dictámenes u opiniones en materia laboral y de seguridad social a solicitud de cualquier Organismo de la Administración Pública, de las diferentes Organizaciones Sindicales, bien de Patronos o Trabajadores, Federaciones y Confederaciones

Estas políticas cubren las acciones desarrolladas durante el ejercicio económico-financiero 2005, en este sentido los programas y proyectos emprendidos fueron los siguientes:

1. A través de la División de Recursos Administrativos, se apoyó a la Ministra del Trabajo en el desempeño de sus funciones de Superior Jerarca, al revisar los actos administrativos concernientes a las convenciones colectivas de trabajo, discusión de pliegos de peticiones, legalización de sindicatos, multas e incidentalmente las calificaciones de faltas y solicitudes de reenganches y pagos de salarios caídos dictados por los Inspectores del Trabajo.

Se elaboraron 79 Resoluciones, mediante las cuales se establecieron nuevos criterios jurídicos y se ratificaron algunos preexistentes, contribuyendo a orientar a los actores sociales en las dudas legales que hasta el momento se habían planteado, entre ellas se destacan las siguientes:

- 1.1. En materia de citación, se indicó que en la notificación por carteles deben especificarse los datos de identificación del receptor, para que la misma se considere libre de vicios, lo que conlleva a evitar las reposiciones inútiles y con estricto apego al principio de celeridad procesal, garantizando en forma expedita el derecho a la defensa y al debido proceso de los administrados.
- 1.2. En materia de legalización de sindicato, se señaló que el Ministerio del Trabajo es el órgano competente para el registro, funcionamiento y vigilancia de los sindicatos de funcionarios públicos, a fin de garantizar el derecho a la sindicación de esta categoría de trabajadores. Igualmente, se

explicó que la abstención del registro de una organización sindical por parte del órgano administrativo sin cumplir con la fase de subsanación, en caso de ser necesaria, trae como consecuencia la vulneración del derecho antes señalado, así como también el derecho a la defensa y al debido proceso, evitándose la errónea aplicación del procedimiento de registro de sindicato por parte de los órganos administrativos del trabajo.

- 1.3. Se ratificó de manera detallada el procedimiento que se debe seguir para el registro de las organizaciones sindicales, especificándose el órgano competente y los requisitos mínimos para ello.
- 1.4. Se dejó asentado que la remoción de algún directivo de una organización sindical, así como la imposición de sanciones o expulsión de cualquiera de sus miembros, aún cuando tales circunstancias se encuentren expresamente previstas en sus estatutos y operen de pleno derecho, implica necesariamente la existencia de un conflicto intrasindical en el cual el Inspector del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la legalidad o no de la medida adoptada, impidiendo la homologación de tales actos, ya que ello vulneraría la voluntad que inicialmente hayan tenido los trabajadores al elegir a sus autoridades, garantizándose de esta forma el respeto de los derechos sindicales contenidos en los Convenios Nos. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



- 1.5. En los procedimientos de convenciones colectivas de trabajo se estableció enfáticamente que no es posible alterar durante este procedimiento el alcance espacial de la misma, ya que con ello se da certeza sobre el contenido del contrato colectivo, evitando que sean cambiadas *a posteriori* las condiciones que inicialmente fueron fijadas y aceptadas por la mayoría de los trabajadores, contribuyéndose así con la seguridad jurídica de las partes.
- 1.6. En lo relativo al contenido de las cláusulas de una convención colectiva, se estableció que no se puede fijar un salario mínimo inferior al estipulado por las autoridades competentes, criterio aplicable para el resto de los beneficios laborales, garantizando así el cumplimiento de las normas de orden público contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo.
- 1.7. Se ratificó la posición concerniente a que la relación de los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública se rige exclusivamente, por las disposiciones contenidas en la legislación laboral, generando certeza jurídica en los trabajadores sobre los beneficios laborales a que tienen derecho, así como las normas relativas a la terminación de la relación laboral.
- 1.8. Se señaló que cuando una organización se encuentra en mora electoral su ámbito de actuación es limitado, estando facultado para realizar únicamente actos de contenido patrimonial de simple administración, evitando el curso de procedimientos de negociación y conflictos colectivos de organizaciones que no se encuentran legitimadas ni actualizadas, garantizando de esta manera el principio de alternabilidad de los representantes de los trabajadores.
- 1.9. En los procedimientos de convenciones colectivas de trabajo quedó expuesto que no es procedente la interposición del recurso de nulidad contemplado en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, ya que la apelación prevista en el artículo 519 de la Ley Orgánica del Trabajo deviene de un procedimiento especial, en donde la decisión del Ministerio debe versar única y exclusivamente sobre la improcedencia de los alegatos y defensas presentados por el empleador.
- 1.10. En materia de despido masivo, se especificó que el Inspector del Trabajo no está facultado para cambiar el procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos interpuesta por los trabajadores por el de suspensión de despido masivo, debido a que son dos procedimientos distintos y su práctica conlleva a la violación del derecho a la defensa y al debido proceso, al cambiar la pretensión de los particulares, aclarando así el alcance del artículo 63 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.
- 1.11. Se dictó Medida de Tutela Anticipada, contenida en el Auto N° 4.240 de fecha 16 de septiembre de 2005, mediante la cual se ordena la reactivación

inmediata de la función social y productiva de la empresa, a fin de evitar un posible daño mayor a los trabajadores y a sus familias, así como un posible daño irreparable a la producción socio-económica que es de interés público, social y económico.

Asimismo, la División se avocó al conocimiento de las solicitudes de suspensión de despidos masivos que fueron presentadas por ante la Ciudadana Ministra del Trabajo, para salvaguardar el interés social y proteger los derechos de los trabajadores.

Esta área de trabajo estuvo orientada a tutelar el bien común, el orden público, la dignidad humana y la justicia social, más allá de los intereses particulares de un determinado grupo de la sociedad; en tal sentido, se elaboraron ocho Proyectos de Resoluciones, con los cuales se dio respuesta a un número importante de solicitudes y se ordenó la reincorporación de los trabajadores a sus puestos de trabajo.

1. En cuanto a la División de Asesoría Interna, Dictámenes y Representación Judicial, se emitieron 123 dictámenes y opiniones sobre las diferentes consultas externas que se formularon por ante esta unidad. En este sentido, a través de la evacuación de las consultas y propuestas de arreglos entre las partes, la Consultoría Jurídica contribuyó de manera directa a la solución de las diferencias entre patronos y trabajadores al instar al empleador en la mayoría de los casos a cumplir con las diferentes obligaciones que le impone la relación laboral, sean éstas económicas o socioeconómicas, evitando con ello la generación de futuros conflictos, por una inadecuada o incorrecta interpretación de las referidas normativas, como sería la paralización de actividades productivas con la consecuente crisis económica que esto ocasiona, no sólo a las partes sino

también a la comunidad y en sentido general al país.

2. Emitió 201 opiniones jurídicas referentes a la suscripción de los contratos administrativos y acreencias no prescritas. A través de esta actividad se garantizó la transparencia en los procesos de contratación que deben privar en la Administración Pública, estableciendo igualdad de oportunidades a todas aquellas personas involucradas. De igual manera, se respondió a aquellas deudas contraídas tanto con personas naturales como con personas jurídicas, a quienes no fue posible pagarles con el presupuesto anual correspondiente.
3. Emitió tres opiniones referentes a la solicitud de autorización para contratar personal extranjero. Mediante el otorgamiento de permisos de trabajos, se cumplió con los lineamientos consagrados en los artículos 27 y 28 de la Ley Orgánica del Trabajo, estableciendo como condición para su otorgamiento el compromiso de instruir personal venezolano en el área a la cual viene a prestar sus servicios; contribuyendo al desarrollo de la economía nacional, en especial la referida a las áreas petrolera e industrial, y consecuentemente a la comunidad.
4. Defendió los amparos constitucionales interpuestos contra los actos administrativos emanados del Despacho de la ciudadana Ministra del Trabajo. Asimismo, la Consultoría fue participe en la interposición de amparos y recursos ante el Tribunal Supremo de Justicia en pro de los intereses de los trabajadores.
5. Asesoró en la preparación de dos proyectos de contestación a las quejas No. 2.249 y 2.411, presentadas ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.
6. Participó en la elaboración de las observaciones a dos (02) Convenios Internacionales: el "Convenio Bilateral

*de Seguridad Social"*, suscrito entre la República de Chile y la República Bolivariana de Venezuela; y la *"Propuesta de Documento Final para la V Conferencia Iberoamericana de Ministros y Máximos Responsables de la Seguridad Social"*.

7. Participó activamente en los procesos de recuperación de activos ociosos, garantizando así el derecho a la estabilidad laboral y al salario de los trabajadores afectados por la decisión arbitraria de los patronos de cerrar sus empresas, en razón de la utilidad pública e interés social. Tal es el caso de la expropiación de las empresas VENEPAL C.A., Constructora Nacional de Válvulas, Complejo Industrial SIDEROCA-PROACERO y AZUCARERA CUMANACOA.
8. Asimismo, intervino de manera activa y consecuente en la revisión y elaboración de nueve proyectos de Leyes y otros instrumentos normativos, que posteriormente fueron sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros, para su definitiva publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, entre estos se destacan proyectos referidos a Leyes de la Seguridad Social, tales como: Ley del Régimen Prestacional de Empleo, Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley de Servicios Sociales; así como las Leyes de Cinematografía Nacional; de Tarjetas de Crédito, Débito, Prepago y demás Tarjetas de Financiamiento o Pago Electrónico. Adicionalmente, realizó observaciones y sugerencias en la elaboración de 42 anteproyectos de Resoluciones, Decretos, Leyes, así como en los distintos proyectos aprobados en primera discusión en la Asamblea Nacional. En este sentido, el aporte de la Consultoría Jurídica es cónsono con la Misión y Visión de este Ministerio, toda vez que como instancia encargada de atender las diferentes solicitudes e inquietudes de los trabajadores y

público en general, conoce la problemática de los actores de la comunidad; en consecuencia, es capaz de apuntar directamente hacia aquellos asuntos neurálgicos que están carentes de atención en las leyes, procurando de esta manera garantizar al trabajador la satisfacción de sus necesidades a través de normativas diáfanas y directas, capaces de ser cumplidas por las partes involucradas.

9. Por otra parte, se debe destacar que en el esfuerzo por continuar mejorando los servicios de atención al público, se ha hecho énfasis en la modernización de la página Web, y en este sentido, se continuó con la política de publicaciones de los Dictámenes y Decisiones a los Recursos interpuestos por ante el Despacho de la Ministra del Trabajo, los cuales constituyen jurisprudencia administrativa, ofreciendo así a los usuarios y público en general un producto al cual tienen acceso desde cualquier parte del mundo, lo que evidencia un radical cambio en la difusión de los criterios jurídicos del Ministerio del Trabajo, en sintonía con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y nuestro ordenamiento Jurídico.

#### **LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO-DICIEMBRE 2006**

##### **PROGRAMACIÓN**

La política interna que orientará las acciones de la Dirección de Consultoría Jurídica durante el año 2006, consistirá en brindar asesoría en materia jurídica a las diferentes Unidades Administrativas del Ministerio, así como a la Administración Pública, a los sindicatos de empleadores, de trabajadores y atender a los recursos interpuestos contra los actos administrativos emanados de las diferentes Inspectorías del Trabajo.

Acción	Objetivo	Responsable
Elaborar los proyectos de Resoluciones de efectos particulares para ser presentado a la consideración de la ciudadana Ministra.	Dar respuesta a los diferentes Recursos interpuestos por ante el Despacho de la Ministra y decidir los despidos masivos.	División de Recursos Administrativos de la Consultoría Jurídica
Elaborar dictámenes y opiniones en materia laboral y de seguridad social.	Dar respuesta a las consultas formuladas.	División de Asesoría Interna, Dictámenes y Representación Judicial de la Consultoría Jurídica
Elaborar y revisar anteproyectos de Leyes, Reglamentos, Decretos, Resoluciones, Circulares e Instructivos.	Contribuir en la elaboración del marco jurídico laboral y demás leyes en materia social.	División de Asesoría Interna, Dictámenes y Representación Judicial de la Consultoría Jurídica.
Intervenir en la preparación del marco jurídico de los proyectos Presidenciales.	Prestar apoyo a las acciones emprendidas por el Presidente de la República.	División de Asesoría Interna, Dictámenes y Representación Judicial de la Consultoría Jurídica.
Preparar informes y actos motivados en los Procedimientos de Licitación, a ser enviados a la Ministra para su aprobación.	Participar en la adquisición de bienes y suministro requeridos por la Institución para optimizar la prestación del servicio.	División de Asesoría Interna, Dictámenes y Representación Judicial de la Consultoría Jurídica.
Elaborar Informes y cuadros esquemáticos a ser presentados ante los Organismos Internacionales.	Informar a las Organizaciones Internacionales sobre la situación laboral del País, e informar a la O.I.T. sobre la situación actual de las quejas formuladas por personas naturales y jurídicas contra el Gobierno Nacional.	División de Asesoría Interna, Dictámenes y Representación Judicial de la Consultoría Jurídica.
Compilar leyes y otros documentos.	Prestar un servicio de información eficiente tanto interna como externamente.	División de Asesoría Interna, Dictámenes y Representación Judicial de la Consultoría Jurídica.
Representar a la Ministra ante instancias judiciales	Defender los intereses del Organismo ante las demandas interpuestas por particulares u otras instancias.	División de Asesoría Interna, Dictámenes y Representación Judicial de la Consultoría Jurídica.
Generar la Información a la Dirección de Informática para la actualización de la página WEB del Ministerio.	Mantener informada a la colectividad de las opiniones de este Ministerio.	Consultor Jurídico, Adjunto al Consultor, y demás Jefes de División.

**DICTAMEN N° 01 23/02/2005**

**CONSULTA:** La Superintendencia Municipal de Administración Tributaria (SUMAT) se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica a los fines de solicitar opinión, con respecto al otorgamiento de los "Tickets-Alimentación" a un grupo de trabajadores

del Municipio Bolivariano Libertador, que estando en situación de reposo o vacaciones han solicitado dicho otorgamiento, acogiéndose a lo establecido en la Cláusula Octogésima Primera (81) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

**DICTAMEN:** En criterio de esta Consultoría Jurídica, la Dirección de la Superintendencia Municipal de Administración Tributaria (SUMAT) debe otorgar a sus trabajadores el beneficio contemplado en la Ley de Alimentación para los Trabajadores aún y cuando estos se encuentren en situación de reposo o de vacaciones, toda vez que en la Convención Colectiva de Trabajo se acordó desvincular el otorgamiento de dicho beneficio de la prestación del servicio. Adicionalmente, la Superintendencia Municipal de Administración Tributaria (SUMAT), está obligada a ajustar el valor económico del "Ticket-Alimentación" otorgado conforme a la Convención Colectiva que rige las relaciones laborales con sus trabajadores, al valor mínimo establecido en la Ley de Alimentación para los Trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 *eiusdem*.

Con el objeto de dar respuesta al presente planteamiento, esta Consultoría Jurídica estima conveniente realizar las siguientes consideraciones:

La Ley de Alimentación para los Trabajadores, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.094 de fecha 27 de diciembre de 2004, establece en su artículo 2 que *"los empleadores del sector público y del sector privado que tengan a su cargo veinte (20) o más trabajadores, otorgarán el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo"*, y en el parágrafo segundo de dicho artículo dispone que *"Los trabajadores contemplados en el ámbito de aplicación de esta Ley serán excluidos del beneficio cuando lleguen a devengar un salario normal que exceda de tres (3) salarios mínimos urbanos decretados por el Ejecutivo Nacional."*

De lo antes transcrito se desprende que para ser acreedor del beneficio previsto en la Ley bajo estudio, a través de alguna de sus modalidades de otorgamiento, los trabajadores han de devengar un salario normal que no exceda de tres (3) salarios mínimos urbanos decretados por el Ejecutivo Nacional y **haber laborado una jornada de trabajo**, entendiéndose por ésta, según lo previsto en el artículo 189 de la Ley Orgánica del Trabajo *"el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos ..."*, la cual no podrá exceder de los límites establecidos en dicha Ley.

Sin embargo, la Ley de Alimentación para los Trabajadores otorga potestad a las partes para que a través de las convenciones colectivas, acuerdos

colectivos o contratos individuales de trabajo establezcan condiciones más favorables para los trabajadores y, en este caso, en la cláusula octogésima primera (81) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, suscrita entre la Alcaldía del Municipio Libertador del Distrito Federal (actual Distrito Capital) y el Sindicato Único Municipal de Empleados Públicos del Municipio Libertador del Distrito Federal, se acordó " *entregar mensualmente, a cada uno de los funcionarios o empleados públicos Municipales amparados por la presente convención colectiva de trabajo, un talonario de "Cesta Ticket Alimentación" como beneficio social de carácter no remunerativo y no vinculado a la prestación del servicio...* "

Como puede observarse, de acuerdo con los términos de la cláusula transcrita, las partes convinieron en omitir el supuesto jurídico del cumplimiento de la jornada de trabajo establecido en la Ley Programa Alimentación para los Trabajadores (Actual Ley de Alimentación para los Trabajadores) para poder ser acreedor del beneficio, estableciéndose por el contrario, que el otorgamiento del ticket no está vinculado a la prestación efectiva del servicio. De suerte que, los trabajadores que se encuentren en situación de reposo, permiso o vacaciones, a pesar de no prestar servicio durante la jornada de trabajo, son beneficiarios del "Ticket Alimentación".

Ahora bien, resulta necesario destacar que en la cláusula bajo estudio también se estableció que el valor del talonario de "Cesta Ticket Alimentación", ha de regirse por la siguiente escala:

*a.) A los funcionarios o empleados municipales clasificados dentro de la escala uno, por la cantidad de sesenta mil bolívares (Bs. 60.000,00).*

*b.) A los funcionarios o empleados municipales clasificados dentro de la escala dos, por la cantidad de noventa mil bolívares (Bs. 90.000,00)*

De manera que, resulta necesario estudiar la cláusula en su integridad, a los fines de determinar si se trata de un acuerdo que cumpla o supere lo dispuesto en la Ley especial, para atender el mandato contenido en el Parágrafo Quinto del artículo 5 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, cuyo tenor es el siguiente:

*"Cuando en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo vigentes existiesen beneficios sociales con carácter similar a los establecidos en esta Ley, los empleadores sólo estarán obligados a ajustarlos a las*

*previsiones de esta Ley, si aquellos fuesen menos favorables".*

Adicionalmente, debe señalarse que cuando el beneficio es otorgado a través de tickets o cupones, estos deben tener un valor monetario, al efecto el Parágrafo Primero del mismo artículo establece:

**"Parágrafo Primero:** *En caso que el empleador otorgue el beneficio previsto en esta Ley, a través de la entrega de cupones o tickets, suministrará un cupón o ticket, o una (1) carga a la tarjeta electrónica, por cada jornada de trabajo, cuyo valor no podrá ser inferior a cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T) ni superior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T)".* (Destacado de esta Consultoría Jurídica).

Tomando en cuenta que el valor actual de la Unidad Tributaria ha sido establecido en la cantidad de veintinueve mil cuatrocientos bolívares (Bs.29.400,00)<sup>1</sup>, esto significa que a la fecha el ticket otorgado diariamente debe tener un valor mínimo de siete mil trescientos cincuenta bolívares (Bs. 7.350,00) y un valor máximo de catorce mil setecientos bolívares (Bs.14.700,00); que multiplicado en su valor mínimo por un promedio de veintiún (21) días hábiles por mes, nos da como resultado ciento cincuenta y cuatro mil trescientos cincuenta bolívares (154.350,00), lo que evidencia que el valor económico del beneficio establecido en la Convención Colectiva de Trabajo no se ajusta al valor asignado a la Unidad Tributaria actual y por ende a lo dispuesto en la vigente Ley de Alimentación para los Trabajadores.

En un caso similar, esta Consultoría Jurídica en Dictamen N° 50 de fecha 16 de julio de 2.002, se pronunció en los siguientes términos:

*"Aún cuando lo convenido en las Convenciones Colectivas de Trabajo es Ley entre las partes, esos beneficios no deben estar por debajo de lo establecido en las leyes, y siendo ésta la Ley especial que regula la materia debe tener aplicación preferente. Lo cual nos lleva a concluir que la empresa OFINOR C.A., tiene la obligación de otorgar el cupón o*

<sup>1</sup> El valor de la unidad tributaria es la cantidad de veintinueve mil cuatrocientos bolívares (Bs. 29.400,00) de acuerdo a la Providencia N° 0045 dictada por el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) de fecha 27 de enero de 2005 y publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.116 de esa misma fecha.

*ticket con un valor mínimo de tres mil setecientos bolívares (Bs.3.700,00)."*  
(Ello de acuerdo con valor de la Unidad Tributaria para la época)

Por todo lo expuesto, es criterio de esta Consultoría Jurídica que el valor a considerar para el cálculo del beneficio, se deberá tomar en consideración el valor actual que tenga la Unidad Tributaria para la fecha de su otorgamiento, ajustándolo a medida que vaya aumentando la misma, es por ello, que la Superintendencia Municipal de Administración Tributaria (SUMAT), está obligada a ajustar el valor económico del "Ticket-Alimentación" al valor mínimo establecido en la Ley de Alimentación para los Trabajadores; asimismo, está obligada a otorgar dicho beneficio a sus trabajadores aún y cuando éstos se encuentren en situación de reposo o de vacaciones, toda vez que en la Convención Colectiva de Trabajo se acordó desvincularlo de la prestación del servicio.

**DICTAMEN N° 02 07/03/2005**

**CONSULTA:** La Federación de Trabajadores de las Telecomunicaciones de Venezuela FETRATEL, se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica a los fines de solicitar interpretación de la Cláusula 36, en razón de que a partir del "Ejercicio Económico del 01/01/2002 al 31/12/2002 la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV), comenzó a aplicar descuentos de las utilidades a sus trabajadores alegando suspensión de la relación laboral [por motivos de reposo] ; no obstante se práctica y es costumbre el pago de 120 días de salarios diarios tal como está establecido en la cláusula N° 36 de la Convención Colectiva, la cual garantiza dicho pago sin condición referida a las cláusulas de suspensión de la relación de trabajo, a que se contrae el artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo ".

**DICTAMEN:** En opinión de esta Consultoría Jurídica, tomando en cuenta que en la Cláusula N° 7 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Federación de Trabajadores de las Telecomunicaciones de Venezuela (FETRATEL) y la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV) se establece, que la empresa se comprometerá a conceder " un (1) salario básico diario por cada día de reposo que corresponda a aquellos trabajadores que se enfermen o sufran accidentes...", mal podría pensarse que se descuenta a los efectos del pago de las utilidades, el tiempo durante el cual el trabajador se encontraba en esta situación, máxime cuando -según los consultantes- nunca antes se les había descontado este beneficio, por lo que la inclusión del salario básico diario por cada día de reposo constituye un uso y costumbre que no podrá ser desconocido por el empleador, toda vez que el literal d) del artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo consagra a los usos y costumbres (que no contraríen las normas y

principios que informan al derecho laboral), como una fuente del mismo.

A los fines de realizar la interpretación solicitada, esta Consultoría Jurídica estima conveniente transcribir la Cláusula 36 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Federación de Trabajadores de las Telecomunicaciones de Venezuela (FETRATEL) y la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV), la cual dispone lo siguiente:

*"Cláusula N° 36. Utilidades.*

*La empresa garantiza a cada trabajador por concepto de utilidades anuales, una cantidad equivalente a ciento veinte (120) salarios diarios.*

*A los efectos del cálculo de los beneficios contemplados en esta cláusula se tomarán en cuenta las siguientes disposiciones:*

*1.- Los trabajadores con menos de un año (1) de servicio prestado durante el respectivo ejercicio económico recibirán los beneficios estipulados en esta cláusula en proporción a los meses completos trabajados. Aquellos trabajadores que en el curso del respectivo ejercicio económico hubieren sido contratados a tiempo determinado dos o más veces y por periodos inferiores a treinta (30) días cada vez, recibirán los beneficios estipulados en esta cláusula en proporción a los meses completos trabajados que resulten de la sumatoria de estos periodos.*

*2.- El salario diario que se empleará para el cálculo de las utilidades será el que devengue el trabajador para el día del vencimiento del respectivo ejercicio económico, o para el caso en que el contrato individual de trabajo terminara antes de dicho día de vencimiento el que estuviere devengando para la fecha de la terminación de sus servicios. En los casos de suplencias, se entenderá a lo dispuesto en la cláusula N° 12 (suplencias).*

<sup>1</sup> El valor de la unidad tributaria es la cantidad de veintinueve mil cuatrocientos bolívares (Bs. 29.400,00) de acuerdo a la Providencia N° 0045 dictada por el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) de fecha 27 de enero de 2005 y publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.116 de esa misma fecha.

*Para que la prima por manejo establecida en la cláusula N° 6 (Servicios Especiales de Manejo) forme parte de la base de cálculo de las utilidades, será necesario que dicha prima haya sido devengada por el trabajador durante ciento ochenta (180) días o más en el ejercicio económico.*

*Respecto de los trabajadores a los cuales se refiere el último párrafo del numeral 1 de esta cláusula, el salario diario que se empleará para el cálculo de la proporción de utilidades correspondientes, será el monto que resulte de dividir la suma de los salarios diarios pactados para cada uno de los contratos a tiempo determinado por periodos inferiores a treinta (30) días, entre el número total de días de estos contratos. Para obtener el salario diario de los empleados se dividirá el salario mensual entre el factor treinta (30)."*

Del contenido de la cláusula transcrita se pueden observar los requisitos necesarios para el disfrute de los 120 días de salarios por concepto de utilidades y la forma para obtener el salario diario de los trabajadores, a saber " se dividirá el salario mensual entre el factor treinta (30) ", en este sentido, cabe destacar que dicha cláusula no establece descuentos por encontrarse el trabajador en situación de reposo, causa que configura una suspensión de la relación de trabajo, la cual de conformidad con lo dispuesto en el artículo 95 de la Ley Orgánica del Trabajo, exime al trabajador de prestar el servicio y al patrono de pagar el salario. Ahora bien, la Cláusula N° 7 de la Convención Colectiva bajo estudio establece que la empresa se comprometerá a conceder " un (1) salario básico diario por cada día de reposo que corresponda a aquellos trabajadores que se enfermen o sufran accidentes...", en consecuencia, mal podría pensarse que ese salario básico, no se tome en consideración como parte integrante del salario mensual del trabajador a los efectos del pago de las utilidades, máxime cuando -según los consultantes- nunca antes se les había descontado, por lo que la inclusión del salario básico diario por cada día de reposo constituye un uso y costumbre que no podrá ser desconocido por el empleador, toda vez que el literal d) del artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo consagra a los usos y costumbres (que no contraríen las normas y principios que informan al derecho laboral), como una fuente del mismo .

Al respecto, en sentencia de fecha 19 de julio de 2004, emanada del Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado

Yaracuy, se estableció en relación al caso que por cobro de utilidades interpusiera un grupo de trabajadores contra la Empresa Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV), lo siguiente:

*"Por no ponerse entonces fin a la relación laboral y surtir los demás efectos (a excepción de la prestación del servicio y el pago del salario), es que no debe entenderse que a un trabajador, que no ha laborado todo el año motivado a un reposo médico o a un permiso remunerado o no remunerado, deba reducirse una porción de su participación en las utilidades ; todo lo contrario, la interpretación debe ser lo más restrictiva posible en el sentido de que al expresar la norma "Cuando el trabajador no hubiese laborado todo el año..." debe entenderse que se trata de aquellos cuya relación laboral terminó definitivamente por una causa legal o contractual antes del reparto de los beneficios.*

De lo expresado por las partes, se deduce entonces que no es cierto que pagar la totalidad de las utilidades a los trabajadores que se encuentren de reposo o que tengan un permiso remunerado produzca un trato "desigual y discriminatorio", respecto de los trabajadores que sí participan en el proceso productivo, como indica la empresa; es más bien la situación planteada la que sí lo produce, ya que por mantener todos vigente la relación laboral, incluso aquellos con la que se ha suspendido por unos días, todos tienen derecho al pago total de los días de utilidades. Es más bien, con ese pago total, que se da un trato igualitario a todos aquellos que en determinado momento de su relación laboral se encuentren en idéntica situación.

*De lo anteriormente expuesto, al no haber una cláusula contractual que expresamente permita a la empresa el descuento de los días de reposo, de los días de utilidades, al no haberse declarado en la Convención Colectiva que la remuneración percibida por los trabajadores que se encuentren de reposo o permiso remunerado deba excluirse del salario y por consecuencia del cálculo de las utilidades y tomando como base la interpretación que del artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo ha establecido este Tribunal, es que la presente demanda y la pretensión de cada uno de los accionantes debe prosperar y así se decide ."*



(Destacado de esta Consultoría Jurídica).

Por otra parte, el artículo 508 de la Ley Orgánica del Trabajo establece la obligatoriedad del cumplimiento de las Convenciones Colectivas, a saber:

*"Artículo 508.- Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención."*

En conclusión y sobre la base de todo lo expuesto, observa este Despacho, que no debe aplicarse ningún tipo de descuento de las utilidades a los trabajadores de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV), alegando suspensión de la relación laboral por reposo.

**DICTAMEN N° 03 20/05/2005**

**CONSULTA:** Por acuerdos alcanzados en la Comisión de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Manufactura de Papel C.A. División Papel I/E/E, División Conversión "Empaques, Resmas, Resmillas, Formas Continuas", y la empresa Manufacturas de Papel C.A. (MANPA) se han dirigido a esta Consultoría Jurídica a los fines de solicitar pronunciamiento, respecto a si la referida empresa tiene horarios con duración muy por encima de los límites legales establecidos en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, y si en consecuencia, debe adecuar los mismos respetando el máximo permitido o en su defecto, pagar el excedente como extraordinario, tomando en cuenta la incidencia que este pago debe tener en los demás beneficios laborales. Adicionalmente, consultan si la hora y media nocturna que los trabajadores vienen percibiendo desde hace veinticinco años puede imputarse como pago del excedente de esta jornada.

**DICTAMEN:** La empresa MANPA C.A., debe pagar el excedente de horas trabajadas como hora extraordinaria, tomando en cuenta que sólo las 10 horas semanales y las 100 horas anuales tienen incidencia para todos los beneficios salariales, y las restantes han de ser pagadas a título indemnizatorio por afectar la salud de los trabajadores, estando ésta obligada a adecuar su horario de trabajo a los límites establecidos en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, y dar así cumplimiento a las

previsiones del artículo 207 eiusdem, circunstancia que trae como consecuencia la disminución de las horas laboradas en exceso, para adecuarse a la normativa legal vigente, lo cual no podrá considerarse como una desmejora de las condiciones de trabajo.

Con relación a lo expresado por la parte sindical de que la empresa, desde hace veinticinco años paga por concepto de "sobretiempo en comida" una hora y media a cada trabajador, y que la misma pretende imputar ese pago que se ha venido dando, a la compensación que debe otorgárseles por horas extras, este Despacho es de la opinión que el mismo no puede ser atribuido como pago compensatorio, ya que es una percepción que han venido recibiendo los trabajadores de forma regular y permanente, formando parte de su salario normal.

A los fines de emitir opinión respecto a los planteamientos formulados, este Despacho debe señalar que el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que la jornada de trabajo diurna no excederá de 8 horas diarias ni de 44 horas semanales y que la jornada de trabajo nocturna no excederá de 7 horas diarias ni de 35 semanales; asimismo, dichos límites se encuentran consagrados en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, en el cual se prevé que la jornada mixta no excederá de 7 horas y media por día y 42 horas por semana, con la obligatoria modificación del límite semanal de la jornada nocturna en atención a la sentencia 1.183 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 03 de julio de 2001.

No obstante, la Ley Orgánica del Trabajo prevé ciertos supuestos de flexibilización de la jornada laboral que admiten la extensión de los límites señalados, cuya constitucionalidad ha sido declarada por la indicada sentencia, tales como los contenidos en los artículos 201 y 206, referente a los trabajos continuos que deben efectuarse por turnos, o por acuerdos entre patronos y trabajadores, respectivamente.

En este orden de ideas, respecto a lo que debe entenderse por trabajo necesariamente continuo en el contexto del artículo 201, la Sala Constitucional en la sentencia in comento, señaló:

*"(...) El caso establecido en el artículo 201 eiusdem, referente a los trabajos continuos que deben efectuarse por turnos, cuya duración podrá "exceder de los límites diarios y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un periodo de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites", alude a aquellos casos, como el de los trabajadores petroleros, médicos de guardia,*



*enfermeras, entre otros, en los que se requiere un trabajo continuo, por lo que los mismos se realizan por turnos. Así, en virtud de la naturaleza de la labor desempeñada y en otros casos por razones técnicas y de servicio, se requiere el cumplimiento de una jornada diaria más prolongada, pero que en un periodo de tiempo -8 semanas- no debe exceder del límite legalmente establecido, es decir, que la jornada no será en conjunto desproporcionada con los límites señalados para la jornada ordinaria"* (Destacado de esta Consultoría)

Como puede observarse, es precisamente la necesidad de continuidad de la labor en virtud de su naturaleza o por razones técnicas y de servicio, y no simples razones de conveniencia económica, lo que permite encuadrar las labores en el supuesto establecido en el artículo 201.

Ahora bien, en virtud de que el trabajo necesariamente continuo debe efectuarse por turnos, la prolongación de jornada prevista en este supuesto, obviamente podrá afectar la duración de las jornadas diurnas, nocturnas y mixtas según el turno que cada trabajador labore; razón por la cual se establece como condición que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un periodo de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites, es decir, debe considerarse los límites previstos para cada tipo de jornada en razón del turno que cada trabajador labore; restringiendo de este modo la flexibilización contenida en la norma in comento .

Por otra parte, distinto es el supuesto de flexibilización de la jornada laboral contenido en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, que prevé la posibilidad de que patronos y trabajadores acuerden una modificación en los límites fijados para la jornada, estableciendo previsiones compensatorias en caso de exceso, con lo cual se amplían las posibilidades de flexibilización de la jornada, toda vez que ya no se requiere que el trabajo sea necesariamente continuo y se realice por turnos, sino que puede ser aplicado en cualquier labor y sin importar las razones que dan motivo a la extensión, pero siendo imperativo que exista el referido acuerdo con sus previsiones en caso de exceso.

En este sentido, la Sala Constitucional , en la sentencia antes citada, declaró que tales acuerdos no infringen el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que establece la nulidad de toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de los derechos laborales, señalando al respecto:

*"(...) que no se están desmejorando tales derechos y además la suscripción de dichos acuerdos es facultativa, es decir, debe existir entre el patrono y el trabajador un consenso para su aplicación, dejándose expresa constancia de la "condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana", que es el límite máximo de las horas semanales que establece el artículo 90 de la Constitución para la jornada diurna."*

Tal y como puede apreciarse, a pesar de la libertad que tienen los sujetos de la relación laboral para prolongar la jornada de trabajo, sin embargo, la norma establece como condición que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana, evidenciándose nuevamente el interés del legislador en limitar la flexibilización de la misma.

Ahora bien, una vez expuestas las consideraciones anteriores, este Despacho debe señalar que la extensión de los límites de la jornada en la empresa Manufacturas de Papel C.A. (MANPA) tendría su causa en razones técnicas, que llevan a calificarla como de proceso necesariamente continuo, según lo expuesto por la representación empresarial, aunado al hecho que los horarios de las jornadas de trabajo rigen desde hace más de 25 años y no se encuentran contenidos en la Convención Colectiva o en otro acuerdo, por lo que no resultaría aplicable lo dispuesto en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, sino lo previsto en el artículo 201 eiusdem.

Determinada la norma aplicable al caso bajo estudio, estima esta Consultoría oportuno citar lo expuesto por cada una de las partes con respecto a la legalidad de la jornada de trabajo contenida en los horarios establecidos en la empresa MANPA C.A.

En este orden de ideas el asesor sindical indica lo siguiente:

*"Que la Empresa (...) obliga a sus Trabajadores a laborar 8 horas diarias durante 6 días continuos y librar dos (2) días, es decir, que el Trabajador labora 48 por semana en el turno diurno, 48 semanales en el turno mixto (segundo turno) y 48 horas semanales en el turno nocturno (tercer turno), lo que se traduce a que los Trabajadores laboran semanas de 8 días por cuanto laboran 6 días continuos de 8 horas cada uno y libran dos (2), es necesario resaltar que los descansos surgen por*

*el trabajo realizado toda la semana y son derechos que acaecen por haber trabajado toda la semana y pertenecen a la semana que a (sic) concluido y no a la que viene, puesto que los descansos se pueden adelantar, mas no se pueden atrasar (...) lo que se traduce en un excedente de jornada laboral de Trece (13) horas por semana en el turno nocturno, Ocho (8) por semana en el turno Mixto y cuatro (4) horas por semana en el turno diurno, lo cual violenta a todo evento las disposiciones establecidas en el artículo N° 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, el Artículo N° 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y no está (sic) dentro de las disposiciones del artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, dichos horarios vienen funcionando desde hace más de 25 años."*

Por su parte, el asesor jurídico de la empresa señala lo siguiente:

*"Al respecto nos permitimos expresarle que el promedio que arroja el cumplimiento de las jornadas en dichos horarios en un período de ocho (08) semanas, a tenor de lo dispuesto en los artículos 201 y 206 de la Ley Orgánica del Trabajo es de 42 horas en promedio y por ende menor que lo establecido en las aludidas normas, el cual es de 44 horas. De igual manera la forma en que están estructuradas las jornadas de trabajo por la empresa se ajustan a lo establecido en la Ley, en el caso concreto de las Empresas de proceso continuo y acogen perfectamente lo pautado en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (...) todo lo cual se amolda plenamente al criterio sentado por la sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia con fecha 03 de julio de 2001, que dispone que la extensión de la jornada nocturna debe pagarse como horas extraordinarias.*

*Ahora bien, la Empresa aplica a sus trabajadores el pago de las horas laboradas en demasía en la jornada diurna, mixta y nocturna, al cancelarles ½ hora, 1 hora y 1½ horas de sobretiempo respectivamente..."*

En tal sentido, antes de proceder a realizar una revisión de los horarios establecidos para cada uno de los turnos, a los fines de determinar la legalidad de los mismos, esta Consultoría estima necesario clarificar lo referente al concepto de semana, en virtud de lo expuesto por el asesor sindical quien señala que "los trabajadores laboran semanas de 8 días, por cuanto laboran 6 días continuos y libran 2".

Como puede observarse, tal afirmación resulta imposible de aceptar, partiendo del hecho universalmente admitido que la semana comprende un período de 7 días, tal y como lo define la Real Academia Española: "Del latín *Septimana*. 1) *Período de siete días consecutivos que empieza el lunes y acaba el domingo...*"<sup>2</sup>. Por su parte, el Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, define el término "semana" de la manera siguiente: "*Lapso de siete días consecutivos// De modo más especial, la que empieza en lunes y termina el domingo siguiente, según el sistema moderno basado en el trabajo, que se inicia normalmente el lunes y tiene como descanso el domingo*"<sup>3</sup>

En igual sentido, el artículo 2 del Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>4</sup>, textualmente establece:

**Artículo 2.**

**1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.**

Aclarado lo anterior, corresponde ahora analizar lo referente al horario que aplica la empresa Manufactura de Papel C.A. a los diferentes turnos de trabajo, los cuales, según la información suministrada por los consultantes, se trata de jornadas de 8 horas y de turnos rotativos en la secuencia 1, 3, 2; con dos (2) días de descanso entre uno y otro; comprendidos en los siguientes horarios:

*1er turno: de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.*

*2do turno: de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.*

*3er turno: de 10:00 p.m. a 6:00 p.m.*

<sup>2</sup> Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española. Edición electrónica. Versión 21.2.0 Espasa Calpe, S.A. 1998

<sup>3</sup>CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Páginas 512. Buenos Aires. Ediciones Acayú. 1.954

<sup>4</sup> Convenio N° 14 Sobre el Descanso Semanal. Ratificación registrada el 20-11-44, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 118, de fecha 04-01-45.

De manera que un trabajador que comience el día lunes, en el primer turno y según la rotación indicada por la empresa, en el lapso de ocho semanas laborará:

Semana	Total días laborados	Horas Diarias y tipo de Jornada	Total de Horas Semanales
1	5	8 Diurnas	40
2	6	8 Nocturnas	48
3	6	8 Mixtas	48
4	5	8 Diurnas	40
	1	8 Diurnas	40
5	4	32 Nocturnas	
6	2	16 Nocturnas	40
	3	24 Mixtas	
7	3	16 Diurnas	40
	2	32 Diurnas	
8	4	8 Nocturnas	40
	1		
	Total 42		Total 336

Así pues, y de acuerdo a lo señalado por los empleadores, el promedio del horario de trabajo para los turnos rotativos es de 42 horas, resultado éste que se obtiene de dividir el total de 336 horas semanales entre un período de 8 semanas, con lo cual, dicho promedio se encuentra por debajo del límite previsto en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo; sin embargo, tal y como ya ha sido expuesto ut supra, al ser MANPA CA una empresa de trabajo necesariamente continuo, la norma aplicable es la prevista en el artículo 201 eiusdem, por lo que debe estudiarse si dicho horario se adapta a los límites diario y semanal en un período de 8 semanas, y así tenemos:

Sem.	Días laborado por tipos de	Total de Horas Semanales	Exceso por Día	Exceso por Semana
1	5 días x 8 horas diurnas	40 horas diurnas		
2	6 días x 8 horas nocturnas	48 horas nocturnas	1 hora nocturna x 5 días más 1 día de 8 horas	13 horas nocturnas
3	6 días x 8 horas mixtas	48 horas mixtas	½ hora diaria nocturna x 5 días más 3 horas y ½	06 horas nocturnas
4	5 días x 8 horas diurnas	40 horas diurnas		
5	1 día x 8 horas diurnas	08 horas diurnas		
	4 días x 8 horas nocturnas	32 horas nocturnas	1 hora nocturna x 4 días	
6	2 días x 8 horas nocturnas	16 horas nocturnas	1 hora nocturna x 2 días	
	3 días x 8 horas mixtas	24 horas mixtas	½ hora diaria nocturna x 3 días	
7	3 días x 8 horas mixtas	24 horas mixtas	½ hora diaria nocturna x 3 días	
	2 días x 8 horas diurnas	16 horas diurnas		
8	4 días x 8 horas diurnas	32 horas diurnas		
	1 día x 8 horas nocturnas	03 horas nocturnas	1 hora nocturna	
	Total 42 días	Total: 336 horas	Total: 29 horas	Total:19 horas

Del cuadro anterior se deriva, que el total de horas diurnas trabajadas en 8 semanas es de 136 horas, las cuales son laboradas en 17 días, de lo cual resulta un promedio diario de 8 horas en la jornada diurna. En relación a las horas de la jornada mixta, el total es de 192 horas distribuidas en 24 días, para un promedio igual de 8 horas. Por su parte, las horas trabajadas en el horario nocturno, representan un total de 104 horas en 13 días de trabajo, para un promedio igual de 8 horas. En consecuencia, y siendo que todas las jornadas, medidas en 8 semanas, tienen como promedio diario 8 horas de trabajo, se concluye que la misma se ajusta al límite diario establecido para la jornada diurna, pero se excede en ½ hora diaria en la jornada mixta y 1 hora en la jornada diurna nocturna.

En lo que respecta al límite semanal, tal y como ya fue expuesto, el horario bajo estudio, en un período de 8 semanas, conlleva a un promedio de 42 horas por semana, lo que implica que el mismo no excede los límites semanales previstos para las jornadas

diurna y mixta, no así en lo referente a la jornada nocturna, la cual supera en 7 horas por semana.

En consecuencia, y vistos los cálculos efectuados, esta Consultoría Jurídica encuentra que el horario establecido en la empresa MANPA C.A. no cumple con la condición prevista en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, según el cual el total de horas laboradas por cada trabajador en un período de 8 semanas no exceda de los límites señalados en el artículo 195 eiusdem.

Por lo antes expuesto, precisa determinar con detalle los excesos a los límites diario y semanal, reflejados en el horario de trabajo fijado por la empresa MANPA C.A. de la manera siguiente:

- En la semana 1 no hay excesos en los límites diario y semanal.
- En la semana 2, compuesta exclusivamente por una jornada nocturna de 8 horas diarias, se observan excesos de 1 hora nocturna diaria durante 5 días, resultando que la jornada laborada el día 6 debe ser considerada completamente extraordinaria por exceder el límite semanal de 35 horas. En cuanto al límite semanal se aprecia un exceso de 13 horas.
- En la semana 3, también se evidencia un exceso a los límites diario y semanal, de ½ hora nocturna diaria durante 5 días, más 3 horas y ½ en el día 6; sobre esto último debe acotarse que el exceso se produce al final de la jornada por lo que el mismo debe ser imputado a la jornada nocturna. Ello trae como consecuencia que la jornada semanal se excede en 6 horas nocturnas del límite semanal establecido para la jornada mixta.
- En la semana 4 no hay excesos en los límites diario ni semanal.
- En la semana 5, aún cuando el horario se encuentra dentro del límite semanal, se produce un exceso de 1 hora diaria por 4 días en el límite diario, para un total de 4 horas nocturnas extraordinarias en dicha semana.
- En la semana 6, en la que el trabajador labora 2 días en la jornada nocturna y 3 días en la mixta, se produce un exceso de 1 hora nocturna correspondiente a los 2 primeros días, más ½ hora diaria en los 3 días restantes, ésta última de naturaleza nocturna por las mismas razones expuestas en la semana 3, no encontrándose ningún exceso en el límite semanal.
- En la semana 7, compuesta por 3 días de jornada mixta y 2 diurnas, se evidencia un exceso al límite diario de ½ hora nocturna para los 3 primeros días, no encontrándose ningún exceso en el límite semanal.
- En la semana 8, en la cual los trabajadores deben laborar 4 días en la jornada diurna, más 1 día en la nocturna, tal circunstancia arroja un exceso de 1 hora nocturna en ésta última, no encontrándose ningún exceso en el límite semanal.

Ahora bien, la sumatoria de los excesos indicados da como resultado que en un período de 8 semanas los trabajadores laboran 29 horas por encima de los límites diarios y 19 horas de los límites semanales, las cuales deben ser pagadas como tiempo extraordinario de trabajo. En este sentido, cabe destacar que en el caso particular de la jornada nocturna, este Despacho mediante Dictamen N° 07 de fecha 12 de marzo de 2003, se ha pronunciado en los siguientes términos:

*"(...) la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales y en caso de que se exceda el límite previsto, el tiempo excedente deberá ser pagado como hora extraordinaria de trabajo, contado desde el momento en que el Tribunal Supremo de Justicia publicó la sentencia de fecha 03 de julio de dos mil uno (03-07-01), es decir, deberá ser pagado de manera retroactiva"*

Por otra parte, en cuanto a los límites a las horas extraordinarias diaria, semanal y anual, previstos en el artículo 207 de la Ley Orgánica del Trabajo, aún cuando tal situación no fue planteada por los consultantes, es deber de este Despacho verificar si los excesos indicados vulneran o no dichos límites, y así tenemos:

1.- En lo atinente al límite previsto en el literal a) de dicha norma, la cual establece que la duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 10 horas diarias, se aprecia que la jornada de 8 horas diarias establecidas en la empresa MANPA, no excede del límite diario indicado.

2.- En lo concerniente al límite semanal previsto en el literal b) eiusdem, por el cual ningún trabajador está obligado a trabajar más de 10 horas extraordinarias por semana, se evidencia que tal dispositivo resulta violentado en la semana 2, ya que como ha sido expuesto, durante la misma se produce un exceso de 13 horas nocturnas.

3.- En lo que respecta al límite anual, igualmente establecido en literal b) eiusdem, según el cual ningún trabajador debe laborar más de 100 horas extraordinarias por año, para el cálculo de éste debe partirse del hecho de que el año está conformado por 52 semanas, y tomando en cuenta que las 29 horas de exceso señaladas se producen en un período de 8 semanas, resulta necesario dividir el total de semanas anuales entre 8, dando como resultado el factor 6.5, por el cual debe multiplicarse las 29 horas indicadas, ya que dicho exceso se repite 6.5 veces por año, lo cual arroja un total de 188,5 horas anuales, evidenciándose un excedente en 88,5 horas extraordinarias anuales por encima del límite legalmente permitido.

En razón de lo antes expuesto, la empresa MANPA C.A. debe pagar el excedente de horas trabajadas como hora extraordinaria, tomando en cuenta que sólo las 10 horas semanales y las 100 horas anuales tienen incidencia para todos los beneficios salariales, y las restantes han de ser pagadas a título indemnizatorio por afectar la salud de los trabajadores, estando ésta obligada a adecuar su horario de trabajo a los límites establecidos en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, y dar así cumplimiento a las previsiones del artículo 207 eiusdem, circunstancia que trae como consecuencia la disminución de las horas laboradas en exceso, para adecuarse a la normativa legal vigente, lo cual no podrá considerarse como una desmejora de las condiciones de trabajo.

Finalmente, con relación a lo expresado por la parte sindical de que la empresa, desde hace veinticinco años paga por concepto de "sobretiempo en comida" una hora y media a cada trabajador, y que la misma pretende imputar ese pago que se ha venido dando, a la compensación que debe otorgárseles por horas extras, este Despacho es de la opinión que el mismo no puede ser atribuido como pago compensatorio, ya que es una percepción que han venido recibiendo los trabajadores de forma regular y permanente, formando parte de su salario normal, constituyéndose como costumbre, y en tal sentido, es criterio reiterado de esta Consultoría Jurídica que:

*"si el patrono en uso de sus propias facultades, mediante un acto de libre disposición en su administración en un determinado momento asumió pagar alguna obligación a favor del trabajador o trabajadores que le prestan servicios, en la medida en que dicho pago ha sido reiterado y constante, se habría consolidado de tal manera que ya no se podrá*

*arrebatar por actos unilaterales del patrono"*<sup>5</sup>.

**DICTAMEN N° 04 27/05/2005**

**CONSULTA:** El Sindicato de Trabajadores de la Empresa Bridgestone Firestone (SINTREBRIFI), se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica a los fines de solicitar opinión respecto a las jornadas de trabajo que se laboran en la empresa Bridgestone Firestone Venezolana C.A., toda vez que consideran que las mismas infringen los límites establecidos por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, e indican que la referida empresa alega que el horario se ajusta a lo previsto en los artículos 201 y 206 de la Ley Orgánica del Trabajo.

**DICTAMEN:** La extensión de la jornada en la empresa Bridgestone Firestone obedece a un acuerdo entre la organización sindical, en representación de los trabajadores, y el patrono, consagrado en la cláusula N° 72 de la Convención Colectiva de Trabajo, el cual se enmarca en las previsiones del artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, no obstante, en el caso de los trabajadores del grupo A) que en el 1er turno laboran un total de 45 horas diurnas semanales, la mencionada empresa debe pagar 1 hora como tiempo extraordinario de trabajo y, en el caso de los trabajadores de los grupos A), C) y D) cuando laboren en el 3er turno, que comprende 7 y ½ horas diurnas en jornada nocturna para un total de 37 y ½ horas nocturnas semanales, la referida empresa debe pagar como tiempo extraordinario de trabajo el servicio prestado en exceso al límite constitucional, es decir ½ hora diaria para un total de 2 y ½ horas semanales; pago que debe realizar incluso en forma retroactiva desde el 03 de julio de 2001.

A los fines de emitir opinión respecto al planteamiento formulado, este Despacho debe señalar que el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que la jornada de trabajo diurna no excederá de 8 horas diurnas ni de 44 horas semanales y, que la jornada de trabajo nocturna no excederá de 7 horas diurnas ni de 35 semanales, asimismo, dichos límites se encuentran consagrados en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo<sup>6</sup>, que además establece que la jornada de trabajo mixta no excederá de 7 horas y ½ por día y 42 horas por semana.

<sup>5</sup> Dictamen de esta Consultoría Jurídica, N° 55 del 16/09/2002

<sup>6</sup> La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia N° 1183, de fecha 03 de julio de 2001 anuló la frase contenida en la disposición del artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, que señala que la jornada nocturna no excederá de "cuarenta (40) [horas] semanales (corchete de la Sala), debiendo aplicarse la jornada semanal prevista en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto sea dictada la nueva Ley Orgánica del Trabajo, según el mandato del numeral 3 de la disposición Transitoria Cuarta *eiusdem*.

No obstante, dicha Ley prevé ciertos supuestos de flexibilización de la jornada de trabajo que admiten la extensión de los límites señalados, cuya constitucionalidad ha sido declarada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia N° 1183, de fecha 03 de julio de 2001 y ciertamente, uno de ellos es el referente a los trabajos continuos que deben efectuarse por turnos, el cual se encuentra previsto en el artículo 201 eiusdem.

En este orden de ideas, respecto a lo que debe entenderse por trabajo necesariamente continuo en el contexto del mencionado artículo, la Sala Constitucional en la referida sentencia, señaló:

*"(...) El caso establecido en el artículo 201 eiusdem, referente a los trabajos continuos que deben efectuarse por turnos, cuya duración podrá "exceder de los límites diarios y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un periodo de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites ", alude a aquellos casos, como el de los trabajadores petroleros, médicos de guardia, enfermeras, entre otros, en los que se requiere un trabajo continuo, por lo que los mismos se realizan por turnos. Así, en virtud de la naturaleza de la labor desempeñada y en otros casos por razones técnicas y de servicio, se requiere el cumplimiento de una jornada diaria más prolongada, pero que en un periodo de tiempo -8 semanas- no debe exceder del límite legalmente establecido, es decir, que la jornada no será en conjunto desproporcionada con los límites señalados para la jornada ordinaria."* (Destacado de esta Consultoría).

Como puede observarse, es precisamente la necesidad de continuidad de la labor en virtud de su naturaleza o por razones técnicas y de servicio, y no simples razones de conveniencia económica, lo que permite exceder los límites de la jornada diaria y semanal, pero se establece como condición que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un periodo de 8 semanas, no exceda de dichos límites; restringiendo de este modo la flexibilización contenida en la norma in comento.

Por otra parte, distinto es el supuesto de flexibilización de la jornada laboral contenido en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, que prevé la posibilidad de que patronos y trabajadores acuerden una modificación en los límites fijados para la misma, estableciendo previsiones compensatorias en caso de exceso, con lo cual se amplían las posibilidades de flexibilización, toda vez

que ya no se requiere que el trabajo sea necesariamente continuo sino que puede ser aplicado en cualquier labor y sin importar las razones que dan motivo a la extensión, pero siendo imperativo que exista el referido acuerdo con sus previsiones en caso de exceso.

En este sentido, la Sala Constitucional en la sentencia antes citada declaró que tales acuerdos no infringen el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que establece la nulidad de toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de los derechos laborales, señalando al respecto:

*"(...) que no se están desmejorando tales derechos y además la suscripción de dichos acuerdos es facultativa, es decir, debe existir entre el patrono y el trabajador un consenso para su aplicación , dejándose expresa constancia de la "condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana", que es el límite máximo de las horas semanales que establece el artículo 90 de la Constitución para la jornada diurna."*

Tal y como puede apreciarse, a pesar de la libertad que tienen los sujetos de la relación laboral para prolongar la jornada de trabajo, sin embargo, la norma establece como condición que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana, evidenciándose nuevamente el interés del legislador en limitar la flexibilización prevista en la norma.

Ahora bien, una vez expuestas las consideraciones anteriores, este Despacho debe determinar si la extensión de los límites de la jornada en la empresa Bridgestone Firestone puede ser encuadrada dentro de las previsiones del artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, o si por el contrario obedece a lo dispuesto en el artículo 206 eiusdem.

Al respecto, los consultantes manifiestan que las labores desempeñadas en la empresa no constituyen un trabajo necesariamente continuo, y para lo cual señalan:

*"En el caso específico de Bridgestone Firestone esto no sucede, ya que ésta, todas las Semanas interrumpe sus operaciones a las 2pm de cada Sábado para continuarlas los Lunes a las 6 am, es decir, 40 horas de interrupción cada semana y 160 horas cada mes sin contar los días Feriados,*

*además cada departamento de esta Empresa es independiente del otro y ninguna de sus operaciones están unidas a una línea ya que todos son interdependientes, y ejemplo de ello es el caso de los Departamentos de: Calandra, Cortadora, Talones, etc., donde todo el personal paraliza el equipo a la hora de la comida y el proceso no se interrumpe, igualmente ocurre con los Armadores de Cauchos quienes paralizan el equipo teniendo un caucho a mitad de proceso para ir a comer y regresan y el producto no sufre ningún deterioro. (sic) "*

Partiendo de lo expuesto, este Despacho es de la opinión de que la extensión de los límites de la jornada en la empresa Bridgestone Firestone no estaría justificada por la naturaleza de la labor o por razones técnicas o de servicio que lleven a calificarla como de trabajo necesariamente continuo, según lo dispuesto en el mencionado artículo 201.

Expuesta la consideración que antecede, esta Consultoría estima necesario determinar si el acuerdo contenido en la cláusula N° 72 de la Convención Colectiva de Trabajo que rige las relaciones laborales de la referida empresa, determina si tal acuerdo se enmarca en las previsiones del artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, y para lo cual se transcribe parcialmente el contenido de la misma:

#### **CLÁUSULA N° 72**

##### **JORNADA DE TRABAJO**

Las partes convienen en establecer la Jornada Semanal efectiva de trabajo en la siguiente forma:

##### **A) Quienes rotan 1ero, 2do y 3er Turno:**

*1er Turno:*

*Lunes a Sábado de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.*

*2do Turno:*

*Lunes a Viernes de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.*

*3er Turno:*

*Lunes a Viernes de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.*

##### **B) Quienes rotan 1ero y 2do Turno:**

*1er Turno:*

*Lunes a Viernes de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.*

*Sábado de 6:00 a.m. a 8:50 a.m.*

*2do Turno:*

*Lunes a Viernes de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.*

##### **C) Quienes rotan 1ero y 3er Turno:**

*1er Turno:*

*Lunes a Viernes de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.*

*Sábado de 6:00 a.m. a 8:50 a.m.*

*3er Turno:*

*Lunes a Viernes de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.*

##### **D) Quienes rotan 2do y 3er Turno:**

*2do Turno:*

*Lunes a Viernes de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.*

*3er Turno:*

*Lunes a Viernes de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.*

##### **E) Quienes rotan 1er Turno fijo:**

*Sábado de 6:00 a.m. a 8:30 a.m.*

*Lunes a Viernes de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.*

*El día sábado se considerará como hábil a todos los efectos legales. Para la obtención del beneficio que significa la reducción de jornada que se impone en esta cláusula sin disminución de salario, los trabajadores deberán prestar sus servicios durante todas las horas ordinarias efectivas de su jornada semanal.*

(...) (Destacado de esta Consultoría)

Adicionalmente, resulta pertinente transcribir la cláusula N° 76 de la referida Convención, dada la incidencia que tiene en los horarios de trabajo:



## CLÁUSULA N° 76

## TIEMPO PARA COMIDA

*La empresa concederá a sus trabajadores cuando hayan laborado por lo menos CINCO horas (5) horas de la respectiva jornada, MEDIA (1/2) hora para la comida y por no ser tiempo efectivamente trabajado será remunerado calculado a salario básico.*

De lo anterior resulta que, las partes han convenido en establecer la jornada semanal efectiva distinguiendo cinco grupos de trabajo, de acuerdo a la rotación semanal, señalando la duración de cada turno, debiendo restarse la ½ hora correspondiente a tiempo de comida, en virtud de los cual, en el grupo A) tal y como señalan los consultantes, existe un primer turno durante el cual los trabajadores laboran efectivamente 45 horas semanales y, un tercer turno –también previsto para los grupos C) y D)- donde la jornada nocturna alcanza las 37 y ½ horas semanales, a saber; Lunes a Sábado de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. y Lunes a Viernes de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. respectivamente; sin embargo, este Despacho observa que se trata en tales casos de turnos rotativos, es decir, los trabajadores de cada uno de los grupos mencionados no se encuentran sometidos permanentemente a esas jornadas, por el contrario, hay turnos, donde laboran una jornada inferior al límite semanal de 44 horas y se le otorgan dos días de descanso, tal y como ocurre con el Grupo A) cuando labora en el segundo turno.

Planteado en éstos términos, un trabajador perteneciente al grupo A) que realice la rotación semanal de turnos en la secuencia 1-2-3 (1er Turno 45 horas, 2do Turno 37 y ½ horas, 3er Turno 37 y ½ horas) al cabo de 8 semanas habrá laborado 322 y ½ horas; para un promedio de 40 y ½ horas semanales, con lo cual se estaría dando cumplimiento a la condición establecida en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, toda vez que el referido promedio es inferior a las 44 horas semanales que establece el artículo.

En el caso de un trabajador del grupo C) que realice la rotación en la secuencia 1-3 (1er turno 40 horas, 3er turno 37 y ½ horas) habrá laborado 310 horas en el lapso de ocho semanas, para un promedio de 38 horas semanales aproximadamente; por tanto estaría por debajo del límite máximo previsto en la mencionada norma.

Por su parte, un trabajador del grupo D) en secuencia de rotación 2-3 (2do turno 37 y ½ horas, 3er turno 37 y ½ horas) en ocho semanas habrá laborado 300 horas para un promedio de 37 y ½ horas semanales.

Atendiendo a lo antes señalado, se puede concluir que la extensión de la jornada semanal en la empresa Bridgestone Firestone obedece a un acuerdo entre trabajadores y patrono, consagrado en la cláusula N° 72 de la Convención Colectiva de Trabajo, el cual se enmarca en las previsiones del artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Ahora bien, no obstante la conformidad del referido acuerdo a la previsión del mencionado artículo y su consecuente constitucionalidad, este Despacho debe señalar que en el caso de los turnos que exceden los límites previstos en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, el tiempo trabajado en exceso debe ser cancelado como extraordinario. Adicionalmente, se debe precisar que en el caso particular de la jornada nocturna, este Despacho mediante Dictamen N° 07 de fecha 12 de marzo de 2003, se ha pronunciado en los siguientes términos:

*"(...) la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales y en caso de que se exceda el límite previsto, el tiempo excedente deberá ser pagado como hora extraordinaria de trabajo, contado desde el momento en que el Tribunal Supremo de Justicia publicó la sentencia de fecha 03 de julio de dos mil uno (03-07-01), es decir, deberá ser pagado de manera retroactiva"*

En consecuencia, en el caso de los trabajadores del grupo A) que en el 1er turno laboran 7 y ½ horas diarias diurnas durante 6 días, para un total de 45 horas diurnas semanales, la empresa Bridgestone Firestone debe pagar 1 hora como tiempo extraordinario de trabajo en la respectiva semana y, en el caso de los trabajadores de los grupos A), C) y D) cuando laboren en el 3er turno, que comprende 7 y ½ horas diarias en jornada nocturna para un total de 37 y ½ horas nocturnas semanales, la referida empresa debe pagar como tiempo extraordinario de trabajo, el servicio prestado en exceso al límite constitucional, es decir ½ hora diaria para un total de 2 y ½ horas semanales desde el 03 de julio de 2001, pago que debe realizar incluso en forma retroactiva.

Finalmente, y aun cuando no fue planteado por los consultantes, esta Consultoría Jurídica, en resguardo de la salud de los trabajadores, ha verificado el cumplimiento a los límites de las horas extraordinarias previstos en el artículo 207 de la Ley Orgánica del Trabajo, observando que en lo atinente al límite previsto en el literal a) de dicha norma, el cual dispone que la duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 10 horas diarias; se aprecia que en ningún caso el



horario de trabajo convenido para cada grupo excede el límite diario indicado, toda vez que la jornada de mayor duración sólo alcanza las 7 y ½ horas diarias. Asimismo, en lo concerniente a los límites señalados en el literal b) eiusdem, según el cual ningún trabajador podrá trabajar más de 10 horas extraordinarias por semana, ni más de 100 horas extraordinarias por año, se evidencia que tampoco resulta violentado con la aplicación de los horarios convencionalmente establecidos, siendo pertinente señalar la obligatoriedad de mantener la observancia de tal dispositivo para el caso del trabajo extraordinario que se realice fuera de los horarios previamente establecidos.

**DICTAMEN N° 05 28/07/2005**

**CONSULTA:** Las Organizaciones sindicales SINTCONSMETACCEC y SINTRACOSERMAS se han dirigido a esta Consultoría Jurídica a los fines de que este Despacho emita opinión con respecto al hecho de que en el mes de junio del presente año la empresa INPREGILO sustituyó, unilateralmente y sin consulta previa, la entrega de cupones o tickets que venía otorgando desde el mes de abril de 2003, prevista en la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, por comida elaborada, tomando en cuenta que son 183 el número de trabajadores que laboran al servicio de dicha empresa en la obra del ferrocarril, tramo A2, frentes Trincheras-Bárbula-Monteserino del Estado Carabobo.

**DICTAMEN:** Al ser INPREGILO una empresa de la rama de la construcción, sujeta a las disposiciones de esta Ley de Alimentación para los Trabajadores deberá ajustarse a las previsiones del artículo 4 de la misma, de forma tal que al existir de por medio una Convención Colectiva de Trabajo, contentiva de disposiciones sobre la alimentación para los trabajadores, la modalidad que se viene aplicando ya no podrá ser modificada de forma unilateral por el empleador, en consecuencia cualquier modificación o cambio en su cumplimiento deberá ser concertado con las organizaciones sindicales firmantes de la Convención Colectiva.

A los fines de emitir la opinión solicitada, y por tratarse de organizaciones sindicales del sector de la construcción, este Despacho estima necesario destacar que para el mes de abril de 2003, fecha en que según los consultantes la empresa implementó el sistema de cupones o tickets, se encontraba vigente desde el mes de mayo de 2001 el Laudo Arbitral de la rama de construcción, el cual establecía en literal f de la Cláusula XIX lo siguiente:

**CLÁUSULA XIX**

**CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES  
SOBRE LA MATERIA.**

(...)

*F. Comedores: en los centros de trabajo –si están ubicados a más de dos (2) kilómetros de distancia del poblado más próximo y prestan sus servicios en ellos más de treinta (30) trabajadores, las Empresas gestionarán por ante el Instituto Nacional de Nutrición la instalación de comedores. En su defecto, los instalará por cuenta propia. En estos comedores, los trabajadores no estarán obligados a pagar más de tres bolívars con cincuenta centésimos de bolívar por cada comida, salvo quienes vivan en el campamento y tengan que hacer las tres comidas diarias. En este caso, no pagarán más de tres bolívars (Bs. 3,00) por cada comida. Si en alguna entidad federal existieren mejores condiciones, se concederá al trabajador la más favorable.*

Del contenido de la norma transcrita, se observa que la misma no dispone el otorgamiento de cupones o tickets, en consecuencia la adopción de tal modalidad de cumplimiento fue realizada por la empresa INPREGILO con base en lo dispuesto en el literal c del artículo 4 de la derogada Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores.

Posteriormente, a partir del 1 de diciembre de 2003 entró en vigencia la actual Convención Colectiva de Trabajo, la cual fue suscrita en el marco de la Reunión Normativa Laboral para la rama de actividad de la industria de la construcción, quedando incorporado en su Cláusula 27, referente a la Instalación de Comedores, la misma disposición contenida en el literal "f" de la Cláusula XIX del Laudo Arbitral antes citado, con el siguiente agregado:

**CLÁUSULA 27**

**INSTALACIÓN DE COMEDORES**

(...)

*El empleador excluido del ámbito de la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores y de la obligación establecida en el párrafo anterior, pagará a sus trabajadores, por concepto de subsidio alimentario, la cantidad diaria que no tendrá carácter salarial de tres mil bolívars (Bs. 3.000) a partir de la fecha de la vigencia de este instrumento; de cuatro mil bolívars (Bs. 4.000) a los doce meses (12) de dicha fecha; y de cinco mil (5.000) bolívars a los veinticuatro (24) meses de la misma*

*fecha. No estarán obligadas a este pago las empresas que suministren a sus trabajadores el servicio de comedor.*

Sin embargo, este complemento está referido a los empleadores del sector de la construcción excluidos del ámbito de aplicación de la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores y de las disposiciones del primer aparte de la Cláusula 27, por tener menos de 50 trabajadores con una remuneración de hasta dos salarios mínimos, o por tener menos de 30 trabajadores, supuestos estos no aplicables a la empresa INPREGILO por encontrarse ésta dentro del ámbito de dicha Ley.

Posteriormente, en fecha 27 de diciembre de 2004 entró en vigencia la Ley de Alimentación para los Trabajadores, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.094, de esa misma fecha, la cual derogó la anterior Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, quedando establecido en la parte in fine del artículo 4 lo siguiente:

*Artículo 4. El otorgamiento del beneficio a que se refiere el artículo 2 de esta Ley podrá implementarse, a elección del empleador, de las siguientes formas:*

*(...)*

*Cuando el beneficio previsto en esta Ley se encuentre consagrado en convenciones colectivas de trabajo, la elección de las modalidades de cumplimiento deberá ser hecha de común acuerdo entre el empleador y los sindicatos que sean parte de dicha convención. (Subrayado nuestro).*

Por tanto, al ser INPREGILO una empresa de la rama de la construcción, sujeta a las disposiciones de esta Ley de Alimentación para los Trabajadores deberá ajustarse a las previsiones del artículo 4 de la misma, de forma tal que al existir de por medio una Convención Colectiva de trabajo, contentiva de disposiciones sobre la alimentación para los trabajadores, la modalidad que se viene aplicando ya no podrá ser modificada de forma unilateral por el empleador, en consecuencia cualquier modificación o cambio en su cumplimiento deberá ser concertado con las organizaciones sindicales firmantes de la Convención Colectiva, a fin de que las partes decidan, si continúan con la entrega de tickets que viene otorgando la empresa desde el mes de abril de 2003, o bien implementen otra de las modalidades previstas en la Ley.

**DICTAMEN N° 06 29/07/2005**

**CONSULTA:** El Sindicato de la Industria del Cartón, Papel sus Similares y Conexos del Estado Carabobo

(SINTRACART), solicita a esta Consultoría Jurídica, pronunciamiento en cuanto a la problemática relacionada con el horario de trabajo por el cual se rige la relación laboral entre la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela SA, División Cartones Nacionales y sus trabajadores, en virtud de que consideran que *éste resulta violatorio a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, ya que el cuarto grupo debe laborar turnos de 8 horas por 7 días continuos, lo que representa un total de 56 horas continuas durante una semana, sin respetarse el día de descanso semanal ni el límite diario y semanal de la jornada.*

**DICTAMEN:** Las normas sobre el descanso semanal, contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, deben ser aplicadas en concordancia con el Convenio 14 de la OIT "relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales", el cual establece en su artículo 2 que los trabajadores deberán disfrutar en el curso de cada período de siete días de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas. Por tanto, en opinión de esta Consultoría, su aplicación práctica sólo permite la posibilidad de que se labore un máximo de seis días en forma continua, de allí que el horario de trabajo del cuarto grupo de la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, División Cartones Nacionales, viola lo establecido en el citado Convenio, debiendo la empresa reducir el número de días continuos que labora el cuarto grupo en cada turno, a los efectos de dar cabal cumplimiento a las normas concernientes al derecho al descanso semanal.

Por otra parte, en lo que respecta al exceso en los límites diario y semanal de la jornada, se observa que el horario de trabajo que rige en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, se encuentra previsto en la Cláusula 41 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, en la cual las partes reconocen que las actividades de producción en la empresa son de trabajo continuo y aceptan dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, que permite exceder los límites diario y semanal de la jornada; sin embargo, esta Consultoría Jurídica encuentra que el horario establecido en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, no cumple con la condición prevista en el referido artículo, según la cual, el total de horas laboradas por cada trabajador en un período de 8 semanas no debe exceder de los límites diario y semanal, previstos en los artículos 195 *eiusdem* y 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, ello en virtud de que al tratarse de excesos constantes en la rotación, impide una compensación con jornada más cortas, que en todo caso es la forma que permitiría dar cumplimiento a esta norma.

De acuerdo con los consultantes, en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, División Cartones

Nacionales, existe un horario de trabajo para el cuarto grupo, por el cual los trabajadores laboran 7 días continuos en turnos de 8 horas que rotan en la secuencia 3º, 2º, 1º, correspondientes a las jornadas nocturna (10:00 pm a 6:00 am), mixta (2:00 pm a 10:00 pm) y diurna (6:00 am a 2:00 pm) respectivamente, y agregan que este horario trae como consecuencia que laboren 56 horas semanales en cada jornada, representando un sobretiempo de 21, 14 y 12 horas extraordinarias, respectivamente, todo lo cual "...es violatorio de lo establecido en las cláusulas 41 y 32 de la Convención Colectiva de Trabajo 2002 - 2005 (...): los artículos 195 y 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, el artículo 114 de su Reglamento y el 90 de la Constitución de la República (sic) Bolivariana de Venezuela." Ante tales argumentos, señalan que la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela "...sostiene que la jornada no viola los límites establecidos por la Ley Orgánica del Trabajo ya que está dividida entre dos semanas,..."

De manera gráfica el controvertido horario es el siguiente:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	3º	3º	3º	3º	3º	3º
3º			2º	2º	2º	2º
2º	2º	2º			1º	1º
1º	1º	1º	1º	1º		

Con respecto al primer punto de la consulta planteada, referido a la continuidad de las labores durante 7 días seguidos, debe señalarse que de acuerdo con las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo –vid. artículos 153, 154, 196, 211, 212, 216, 218- los trabajadores tienen derecho al descanso semanal remunerado; y aún cuando dicha ley no establece de manera expresa el inicio y final de cada semana, sin embargo, puede afirmarse que la misma concluye el domingo, en virtud de lo previsto en el artículo 216 *eiusdem* al darle a este día el carácter de feriado<sup>7</sup>, tesis esta que coincide con la definición que de "semana laboral" expone el autor Guillermo Cabanellas<sup>8</sup>, al sostener que "la semana laboral es la que se inicia el lunes y termina el domingo". Por tanto, lo primero que debe tenerse presente es que toda semana comprende un período de siete días, el cual concluye el domingo y, habida cuenta que el horario de trabajo del cuarto

grupo de la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, contempla uno o dos días de descanso en la semana, no resultarían vulneradas las disposiciones sobre el descanso contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo.

Sin embargo, esta Consultoría Jurídica estima necesario destacar que lo referente al descanso semanal no sólo está previsto en las referidas normas, sino también en lo dispuesto en el Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales", de fecha 25 de octubre de 1921, ratificado por nuestro país<sup>9</sup> y, a las cuales define en los términos siguientes:

#### "Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran **empresas industriales**:

b) las industrias en las cuales se **manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición, y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz.**" (Destacado de esta Consultoría Jurídica)

Partiendo del hecho que Smurfit, Cartón de Venezuela es una "empresa productora y comercializadora de papeles y empaques"<sup>10</sup>, la misma necesariamente debe ser catalogada como una "empresa industrial" en los términos del Convenio in comento, y en consecuencia, le es aplicable lo previsto en su artículo 2, que establece textualmente:

#### "Artículo 2.-

1.- A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, **deberá disfrutar, en el curso de cada**

<sup>7</sup> Doctrinariamente se le ha reconocido al día domingo la connotación de día de descanso semanal obligatorio, toda vez que se entiende que tal ha sido la intención del legislador al consagrarlo como día feriado, no obstante, la Ley Orgánica del Trabajo prevé la posibilidad de otorgar un día de descanso semanal distinto, sin que por ello el domingo pierda su condición de feriado y consecuente remuneración. Al respecto véase Dictamen N° 03 de esta Consultoría Jurídica, de fecha 16 de abril de 200, el cual puede ser consultado en [www.mintra.gov.ve](http://www.mintra.gov.ve).

<sup>8</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Página 512. Buenos Aires. Ediciones Acayú. 1954.

<sup>9</sup> "Semana: Lapso de siete días consecutivos // De modo más especial, la que empieza en lunes y termina el domingo siguiente, según el sistema moderno basado en el trabajo, que se inicia normalmente el lunes y tienen como descanso el domingo...".

Ratificación registrada el 20 de noviembre de 1944, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 118 Extraordinario, de fecha 04 de enero de 1945.

<sup>10</sup> Convención Colectiva de Trabajo SINTRACARTIC 2002-2005. Misión y visión de la Empresa.

**período de siete días de un descanso que comprenda como mínimo de veinticuatro horas consecutivas"**  
(Destacado de este Despacho)

En opinión de esta Consultoría Jurídica, el período de siete días -dentro del cual debe establecerse un descanso de por lo menos veinticuatro horas- no necesariamente debe computarse desde el lunes hasta el domingo, ya que el citado Convenio no especifica el día de inicio ni el día en el que concluye dicho período, lo que conlleva a sostener que éste puede o no coincidir con la "semana laboral", toda vez que el propósito de la norma se orienta a evitar que en las empresas industriales se establezcan jornadas de trabajo excesivamente largas, en virtud de lo cual, su aplicación práctica sólo permitiría la posibilidad de que se labore un máximo de seis días en forma continua.

En otras palabras, si bien debe otorgarse por lo menos un día de descanso semanal que puede o no coincidir con el día domingo, en las empresas industriales no debe laborarse más de seis días en forma continua, independientemente que tales períodos comprendan días de distintas semanas, ya que las normas sobre el descanso semanal, contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, deben ser aplicadas en concordancia con el Convenio 14 de la OIT.

En consecuencia, el horario de trabajo del cuarto grupo de la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, División Cartones Nacionales, viola lo establecido en el citado Convenio, debiendo la empresa reducir el número de días continuos que labora el cuarto grupo en cada turno, a los efectos de dar cabal cumplimiento a las normas concernientes al derecho al descanso semanal, ya indicadas.

En segundo lugar, los consultantes consideran que al estar laborando 8 horas por 7 días seguidos, ello representa un total de 56 horas de trabajo continuo en cada turno de trabajo, por lo que este grupo, tomando en cuenta el límite semanal previsto para cada tipo de jornada -diurna, nocturna o mixta-, estaría trabajando 12, 14 y 21 horas extraordinarias, respectivamente; y agregan que tal circunstancia es violatoria de lo establecido en las cláusulas 41 y 32 de la Convención Colectiva de Trabajo 2002 - 2005; los artículos 195 y 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, el artículo 114 de su Reglamento y el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Sin embargo, en opinión de esta Consultoría, tales cálculos parten del supuesto de que los 7 días de trabajo continuo coinciden con la semana laboral, lo que implica que todos los turnos de 8 horas se inician el lunes y terminan el domingo, sin día de descanso, visto así si se estaría laborando 56 horas semanales, pero tal explicación no resulta cierta, ya

que de acuerdo con el horario de trabajo indicado (en la secuencia 3º,2º,1º) en la primera semana, antes de iniciar la jornada nocturna, el trabajador descansa el día lunes; en la segunda semana, al concluir la jornada nocturna, descansa los días martes y miércoles; en la tercera semana, al concluir la jornada mixta y antes de iniciar la diurna, descansan los días jueves y viernes y, en la cuarta semana, al concluir la jornada diurna, descansan los días sábado y domingo para reiniciar el ciclo descrito.

Por lo antes expuesto este Despacho es de la opinión que a los fines de determinar si el horario de trabajo cumple con los límites diario y semanal que regulan la jornada de trabajo, de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral y en la Convención Colectiva, debe incluirse en el cálculo el tiempo de descanso que durante cada "semana laboral" disfruta el trabajador.

Sobre esto último, esta Consultoría observa que el horario de trabajo que rige en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela SA, se encuentra previsto en la Cláusula 41 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, y en el cual las partes reconocen que las actividades de producción en la empresa son de trabajo continuo y, en tal sentido aceptan dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, en los términos siguientes:

#### **CLÁUSULA 41 HORARIO DE TRABAJO**

El horario de trabajo del Departamento de Producción es el siguiente:

1º Turno	06:00 a.m. a 02:00 p.m.
2º Turno	02: 00 p.m. a 10:00 p.m.
3º Turno	10: 00 p.m. a 06:00 p.m.

(...)

*Con el objeto de asegurar las actividades de producción de la empresa, las cuales son de proceso continuo, las partes se comprometen a dar cabal cumplimiento a lo pautado en el artículo N° 210 [201] de la Ley Orgánica del Trabajo.*

*Queda reconocido el Derecho de la Empresa de fijar y modificar horarios dando estricto cumplimiento a las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, comprometiéndose la Empresa a notificarlo previamente al Sindicato.*

(Corchetes y destacado de esta Consultoría Jurídica)

Al respecto el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo establece textualmente:

**Artículo 201**

*Cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un periodo de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites.*

De acuerdo con la norma citada, es posible exceder los límites diario y semanal, en los casos que por la naturaleza de las labores el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, y a condición de que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un periodo de 8 semanas no exceda de los límites diario y semanal legal y constitucionalmente previstos.

En tal sentido, el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que la jornada de trabajo diurna no excederá de 8 horas diarias ni de 44 horas semanales y, que la jornada de trabajo nocturna no excederá de 7 horas diarias ni de 35 semanales, asimismo, el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo<sup>11</sup>, señala que la jornada de trabajo mixta no excederá de 7 horas y ½ por día y 42 horas por semana.

No obstante, dicha Ley prevé ciertos supuestos de flexibilización a los límites señalados que admiten su extensión, entre los cuales se encuentra precisamente el citado artículo 201 y el artículo 206 – cuya violación es denunciada por los consultantes– que establece la posibilidad de que la extensión sea acordada entre patronos y trabajadores; resultando oportuno señalar que la constitucionalidad de tales supuestos ha sido declarada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia N° 1183, de fecha 03 de julio de 2001<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> La sala Constitucional del Tribunal supremo de Justicia mediante sentencia N° 1183, de fecha 03 de julio de 2001 anuló la frase contenida en la disposición del artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, que señala que la jornada nocturna no excederá de "cuarenta (40) (horas) semanales" (corchetes de la Sla), debiendo aplicarse la jornada semanal nocturna prevista en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hasta tanto sea dictada la nueva Ley orgánica del Trabajo, según el mandato del numeral 3 de la disposición Transitoria Cuarta *eiusdem*

<sup>12</sup> Esta Consultoría Jurídica se ha pronunciado sobre tales supuestos de flexibilización de la jornada de trabajo, mediante dictamen N° 03 de fecha 20 de mayo de 2005, el cual puede ser consultado en [www.mintra.gov.ve](http://www.mintra.gov.ve)

Teniendo presente los límites diario y semanal indicados, corresponde ahora determinar si el horario de trabajo que rige en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, en un periodo de 8 semanas, cumple a cabalidad con las condiciones establecidas en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, y para lo cual este Despacho estima conveniente presentar en forma gráfica el horario de trabajo que debe cumplirse en dicho lapso:

Sem	Lun	Mar	Mé	Jue	Wie	Sáb	Dom	Total	Total Semanal	Exceso diario
1era		3º	3º	3º	3º	3º	3º	48	13 horas	
2da	3º			2º	2º	2º	2º	40		03 horas
3era	2º	2º	2º			1º	1º	40		1,5 horas
4ta	1º	1º	1º	1º	1º			40		
5ta		3º	3º	3º	3º	3º	3º	48	13 horas	
6ta	3º			2º	2º	2º	2º	40		03 horas
7ma	2º	2º	2º			1º	1º	40		1,5 horas
8va	1º	1º	1º	1º	1º			40		
Totales								336	26 horas	9 horas

Del gráfico anterior se observa lo siguiente:

- 1.- El total de horas trabajadas en 8 semanas es de 336, este resultado al dividirlo entre el mismo lapso arroja un promedio de 42 horas por semana.
- 2.- En cuanto a los límites semanales se evidencia un exceso de 13 horas en cada jornada nocturna (Semanas 1era y 5ta), para un total de 26 horas nocturnas de sobretiempo en 8 semanas, distribuidas en 1 hora nocturna diaria por 5 días, más 8 horas correspondientes al sexto día.
- 3.- De igual modo se observan excesos de 3 horas en las semanas 2da y 6ta, distribuidas de la manera siguiente: 1 hora correspondiente a la jornada nocturna laborada el día lunes, más ½ hora diaria en cada jornada mixta, que multiplicadas por 4 días representan 2 horas nocturnas adicionales.
- 4.- En lo que respecta a las semanas 3era y 7ma, se observa un exceso de ½ hora diaria en cada jornada mixta, que multiplicadas por 3 días representan 1½ hora nocturna por semana.
- 5.- En consecuencia el total de horas en exceso trabajadas en cada periodo de 8 semanas es de 35 horas nocturnas.

Vistos los cálculos efectuados, esta Consultoría Jurídica encuentra que el horario establecido en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, no cumple con la condición prevista en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, según el cual el total de horas laboradas por cada trabajador en un periodo de 8 semanas no debe exceder de los límites señalados en el artículo 195 *eiusdem*, ello en virtud de que al tratarse de excesos constantes en la rotación, impide una compensación con jornada más cortas, que en todo caso es la forma que permitiría dar cumplimiento a esta norma.

Por otra parte, en cuanto a los límites a las horas extraordinarias diaria, semanal y anual, previstos en el artículo 207 de la Ley Orgánica del Trabajo, aún cuando tal situación no fue planteada por los consultantes, es deber de este Despacho verificar si los excesos indicados vulneran o no dichos límites, y así tenemos:

1.- En lo atinente al límite previsto en el literal a) de dicha norma, el cual establece que la duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 10 horas diarias, se aprecia que la jornada de 8 horas diarias establecidas en la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela, S.A. no excede el límite diario indicado.

2.- En lo concerniente al límite semanal previsto en el literal b) eiusdem, por el cual ningún trabajador está obligado a trabajar más de 10 horas extraordinarias por semana, se evidencia que tal dispositivo resulta violentado en las semanas 1era y 5ta, ya que como ha sido expuesto, durante las mismas se produce un exceso de 13 horas nocturnas.

3.- En lo que respecta al límite anual, igualmente establecido en literal b) eiusdem, según el cual ningún trabajador debe laborar más de 100 horas extraordinarias por año, se evidencia un total de 227,5 horas anuales, lo que implica un excedente de 127,5 horas extraordinarias anuales por encima del límite legalmente permitido. Éste es el resultado de la siguiente operación: el año está conformado por 52 semanas, y tomando en cuenta que las 35 horas de exceso señaladas se producen en un período de 8 semanas, resulta necesario dividir el total de semanas anuales entre 8, dando como resultado el factor 6,5, por el cual debe multiplicarse las 35 horas indicadas, ya que dicho exceso se repite 6,5 veces por año, lo cual arroja el total indicado.

En razón de lo antes expuesto, la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela S.A., debe pagar el excedente de horas trabajadas como hora extraordinaria y, tratándose de horas extraordinarias nocturnas, cabe destacar que este Despacho mediante Dictamen N° 07, de fecha 12 de marzo de 2003, se ha pronunciado en los siguientes términos:

*"(...) la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales y en caso de que se exceda el límite previsto, el tiempo excedente deberá ser pagado como hora extraordinaria de trabajo, contado desde el momento en que el Tribunal Supremo de Justicia publicó la sentencia de fecha 03 de julio de dos mil uno (03-07-01), es decir, deberá ser pagado de manera retroactiva"*

Sin embargo, este Despacho debe señalar que sólo las 10 horas semanales y las 100 horas anuales tienen incidencia para todos los beneficios salariales, y las restantes han de ser pagadas a título indemnizatorio por afectar la salud de los trabajadores, estando ésta obligada a adecuar su horario de trabajo a los límites establecidos en el artículo 201 de la Ley Orgánica del Trabajo, y dar así cumplimiento a las previsiones del artículo 207 eiusdem, circunstancia que trae como consecuencia la disminución de las horas laboradas en exceso, para adecuarse a la normativa legal vigente, lo cual no podrá considerarse como una desmejora de las condiciones de trabajo.

**DICTAMEN N° 07 30/08/2005**

**CONSULTA:** La Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela (FETRAELEC) y la Compañía Anónima de Administración y Fomento Eléctrico (CADAPE), en el curso de las negociaciones que se efectúan en virtud del Pliego con Carácter Conciliatorio presentado por la referida organización sindical, acordaron en Acta suscrita en fecha 26 de julio de 2005, "...la intervención del Ministerio del Trabajo por medio de su Consultoría Jurídica, quien emitirá un pronunciamiento vinculante..." en cuanto a la cláusula del sistema de evaluación por desempeño, establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente y el Acta de fecha 1° de abril de 2005, por cuanto existen diferencias de opinión entre la parte sindical y la parte patronal con relación a la fecha de referencia y al salario aplicable a los montos de evaluaciones.

**DICTAMEN:** En opinión de esta Consultoría Jurídica todo lo no previsto en el acuerdo de fecha 1° de abril de 2005 debe ser suplido atendiendo a lo dispuesto en la Cláusula 22 de la vigente Convención Colectiva, toda vez que el acuerdo sólo sustituye lo referente a la evaluación del segundo semestre de 2004 y, en este sentido, se observa que si bien la misma establece un determinado período a los efectos de realizar las evaluaciones -segundo semestre de cada año-, sin embargo, también prevé el momento de la vigencia de dicho aumento, a saber; a partir del mes de enero, con lo cual se puede concluir *prima facie* que es sobre el salario de ese mes que deberá calcularse el porcentaje de aumento correspondiente, en consecuencia, el siete por ciento (7%) de aumento salarial sustitutivo de las evaluaciones por desempeño, acordado mediante acta de fecha 1° de abril de 2005, deberá ser calculado tomando como base el salario tabulador correspondiente al mes de enero del presente año.

A los fines de dar respuesta a la consulta formulada, este Despacho estima necesario transcribir la cláusula N° 22 de la Convención Colectiva de Trabajo, en la cual se señala lo siguiente:

**CLÁUSULA Nro. 22. SISTEMA DE EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO**

*La empresa se compromete a implantar y poner en práctica un Sistema de Evaluación por Desempeño para ser aplicado anualmente a todos sus trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo. En este sentido, la empresa realizará una evaluación a todo el personal durante el segundo semestre de cada año, comenzando en el segundo semestre del año 2004, que se manejará dentro de los siguientes porcentajes: a) Cinco por ciento (5%) del salario básico mensual para los trabajadores que obtengan un resultado "Regular"; b) Ocho por ciento (8%) del salario básico mensual para los trabajadores que obtengan un resultado "Bueno"; c) Diez por ciento (10%) del salario básico mensual para los trabajadores que obtengan un resultado "Excelente". El aumento salarial producto de la evaluación antes señalada entrará en vigencia a partir del mes de enero de cada año, comenzando en el mes de enero de 2005, pagadero dentro del primer trimestre del mismo año. Los parámetros objetivos de evaluación serán acordados entre las partes en un lapso no mayor a los 90 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva. (Destacado de esta Consultoría Jurídica)*

De la cláusula antes transcrita se aprecia que en la misma se establece el periodo durante el cual debe realizarse la evaluación del personal, el porcentaje del salario básico que corresponderá como aumento salarial según el resultado obtenido, el momento de la entrada en vigencia de dicho aumento, el lapso en el que deberá ser pagado; y además se indica, que los parámetros objetivos de evaluación serán acordados por las partes en un lapso que no debía exceder los noventa (90) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva.

Sin embargo, este último aspecto -parámetros objetivos de evaluación- no fue acordado dentro del plazo convencionalmente pactado y, como consecuencia de ello, no pudo efectuarse la evaluación correspondiente al segundo semestre del año 2004, lo que imposibilitó el cumplimiento de la cláusula contractual en referencia y, por tal razón las partes acordaron en Acta de fecha 1° de abril de 2005, lo siguiente:

- 1- *Un incremento salarial lineal del 7% sobre el salario Tabulador.*
- 2- *Este acuerdo es sustitutivo del proceso de evaluaciones que ha debido realizarse en el segundo semestre del año 2004 y tendrá los mismos efectos legales.*
- 3- *Será aplicable para los trabajadores regulares que estén en nómina el 31/12/04 y hayan ingresado antes del 1ero. de octubre.*
- 4- *El Vicepresidente de Finanzas informará la próxima semana la fecha del pago del retroactivo.*

Tal y como puede apreciarse, en sustitución del proceso de evaluaciones correspondiente al año 2004 previsto en la Cláusula N° 22, particularmente en lo que respecta al porcentaje del salario básico que correspondería como aumento salarial según el resultado obtenido, las partes pactaron otra modalidad de cumplimiento, ello en virtud de no haberse realizado la evaluación que arrojaría tales resultados; el referido acuerdo estableció un incremento salarial del siete por ciento (7%) sobre el salario tabulador para todos los trabajadores; sin embargo, las partes difieren en torno al periodo que debe tomarse en cuenta para la determinación del salario base para el cálculo del aumento indicado, diferencias estas recogidas en el acta de fecha 2 de agosto de 2005, en la que la representación sindical expuso que dicho aumento debe calcularse "*con el salario vigente para el 1° de abril de 2005 fecha de la firma del acta por omitir la misma el salario referencial a tomar en cuenta para el referido incremento en el numeral uno de dicho acuerdo en tal sentido en caso de duda opera lo que más beneficie a los trabajadores*" (sic), mientras que la empresa sostiene "*que es el salario vigente para el periodo que correspondía ser evaluado visto que el acuerdo plasmado en el acta es sustitutivo de las evaluaciones pero surtirá los mismos efectos legales y se pagará a partir del primer trimestre del año 2005, en el entendido que para que el 1° de enero se devengue un salario con aumento porcentual no es posible aplicarlo sobre el salario de la fecha 01 de Abril de 2000 que aún no se ha devengado sino sobre lo que venían devengando*" (sic)

Ahora bien, ante la duda generada por la falta de una previsión expresa con respecto al periodo a ser tomado en cuenta para la determinación del salario base, este Despacho es de la opinión de que lo no previsto en el acuerdo de fecha 01 de abril de 2005 debe ser suplido atendiendo a lo dispuesto en la Cláusula 22 de la vigente Convención Colectiva, toda vez que el acuerdo sólo sustituye lo referente a la evaluación del segundo semestre de 2004 y, en este sentido, se observa que si bien la misma



establece un determinado periodo a los efectos de realizar las evaluaciones -segundo semestre de cada año-, no obstante, como antes se señaló, también se ordena el momento de la vigencia de dicho aumento, a saber: a partir del mes de enero, con lo cual se puede concluir *prima facie* que es sobre el salario de ese mes que deberá calcularse el porcentaje de aumento correspondiente.

En conclusión, en opinión de este Despacho, el siete por ciento (7%) de aumento salarial sustitutivo de las evaluaciones por desempeño, acordado mediante acta de fecha 1º de abril de 2005, deberá ser calculado tomando como base el salario tabulador correspondiente al mes de enero del presente año.

Por otra parte, visto que ya se está en el segundo semestre de 2005, este Despacho insta a las partes a acordar los parámetros objetivos de evaluación lo antes posible, a los fines de dar cabal aplicación a la Cláusula N° 22, la cual al otorgar distintos porcentajes de incremento salarial en razón del resultado obtenido en la evaluación, tiene como finalidad servir de incentivo y motivación al buen desempeño en el trabajo; finalidad que se ve desvirtuada al omitir las correspondientes evaluaciones. Finalmente, resulta oportuno indicar que en aplicación de la referida Cláusula, el porcentaje de incremento salarial para las evaluaciones futuras debe ser calculado tomando como base el salario básico del mes de enero del año siguiente al periodo de evaluación, dado que la cláusula se mantiene vigente y el acta de fecha 1º de abril de 2005 fue suscrita por las partes para resolver la situación puntual antes indicada.

#### DICTAMEN N° 08 31/08/2005

**CONSULTA:** Los promoventes del Sindicato de Trabajadores de la C.A. Goodyear de Venezuela, se han dirigido a esta Consultoría Jurídica a los fines de solicitar la interpretación de la denominación "SALARIO BÁSICO", contenida en el artículo 4 del Decreto N° 3.546, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.154, de fecha 29 de marzo de 2005, mediante el cual el Ejecutivo Nacional prorrogó la inamovilidad laboral especial desde el 31 de marzo hasta el 30 de septiembre de este mismo año. Origina la consulta el hecho de que en algunas Inspecciones del Trabajo, al momento de determinar el monto de la remuneración, incluyen en el cálculo todo lo que el trabajador recibe de manera regular y permanente.

**DICTAMEN:** El "salario básico" es una definición de carácter convencional que cumple la función de base de cálculo de otros beneficios de naturaleza contractual, generalmente vinculada al puesto de trabajo y a la jornada de trabajo, por lo que tiende a considerarse comúnmente como la remuneración fija del puesto o cargo, por tanto, considerar como salario básico todo lo que el trabajador recibe de

manera regular y permanente, conlleva a equiparlo con el salario normal, con lo cual se estaría realizando una interpretación que desvirtúa la intención del mencionado Decreto, pero en todo caso la determinación del salario básico ha de hacerse partiendo del análisis de cada caso en particular.

A los fines de dar respuesta a la consulta formulada, esta Consultoría Jurídica estima pertinente transcribir el artículo 4 del Decreto N° 3.546, el cual establece, entre los trabajadores exceptuados de la prorrogada inamovilidad laboral especial, aquellos que para el 29 de marzo de 2005 hubieren estado devengando un salario básico superior a seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívars (Bs. 633.600), y cuyo tenor es el siguiente:

*Artículo 4°. Quedan exceptuados de la aplicación de la prórroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres (3) meses al servicio de un patrono, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen para la fecha del presente Decreto un salario básico mensual superior a seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívars (Bs. 633.600,00) y los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa legal que los rige. (Destacado de esta Consultoría Jurídica)*

El artículo antes transcrito establece los supuestos de exclusión de la protección de la inamovilidad laboral especial, entre los cuales se encuentra la referencia a un límite máximo de salario básico mensual para la fecha de publicación del Decreto *in comento*, sin embargo, dicho salario no se encuentra definido en la Ley Orgánica del Trabajo y, tampoco se desprende del texto del mencionado Decreto lo que debe considerarse como tal.

En este sentido, este Despacho debe señalar que el "salario básico" generalmente es una definición de carácter convencional, vinculado al puesto de trabajo y a la jornada de trabajo, por lo que tiende a considerarse comúnmente como la remuneración fija del puesto o cargo. Adicionalmente, debe agregarse que el "salario básico" cumple la función de base de cálculo de otros beneficios de naturaleza contractual, y que las partes han pactado en la Convención Colectiva no calcular sobre la base de los tipos de salarios integral o normal previstos en la Ley Orgánica del Trabajo. Así mismo, en algunos casos el salario básico se encuentra contenido en algunas Convenciones Colectivas como base de cálculo de determinados beneficios de naturaleza legal, debiendo advertirse



que ello resulta admisible siempre y cuando no implique desmejora o menoscabo de los derechos laborales legalmente establecidos.

Respecto a la definición de salario básico, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia mediante Sentencia N° 106, de fecha 10 de Mayo de 2000, con ponencia del Magistrado Alberto Martini Urdaneta, señaló:

*"...no debe confundirse el "salario normal" con el comúnmente denominado "salario básico", que es el salario fijo previsto para el cargo o la función realizada por el trabajador, referido a una jornada de trabajo, sin ninguna adición. Esta noción de salario básico, no está contenida en la Ley Orgánica del Trabajo, pero sí lo está en la mayoría de las convenciones colectivas de trabajo..."* (Destacado de este Despacho)

En consecuencia, considerar como salario básico todo lo que el trabajador recibe de manera regular y permanente, conlleva a equiparlo con el salario normal, con lo cual se estaría realizando una interpretación que desvirtúa la intención del mencionado Decreto, el cual no estipuló dicho salario como base de cálculo.

Aunado a lo anterior debe tenerse presente que, de acuerdo al texto del artículo 4 del mencionado Decreto, el Ejecutivo Nacional dispuso una referencia temporal al límite máximo de salario básico mensual previsto como supuesto de exclusión, señalando que quedan exceptuados de la protección de la inamovilidad laboral especial *"quienes devenguen para la fecha del presente Decreto un salario básico mensual superior a seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívars (Bs. 633.600,00)"*, por lo que la exclusión por devengar un salario básico superior al límite previsto, sólo resultaría aplicable a los trabajadores que para el 29 de marzo de 2005 se encontraran en tal supuesto. Ahora bien, aquellos trabajadores que para la referida fecha estaban dentro del ámbito de protección del Decreto *in comento*, no quedan exceptuados al haber recibido aumentos en el salario básico con posterioridad a la mencionada fecha que los ubiquen por encima del límite indicado, toda vez que dicha norma persigue reducir las posibilidades de que un trabajador resulte excluido de su ámbito de aplicación.

En el caso particular de la empresa C.A. Goodyear de Venezuela, la convención colectiva de trabajo define el salario básico en los siguientes términos:

#### CLAUSULA N° 1

##### DEFINICIONES

*Con el objeto de facilitar la correcta interpretación y aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se convienen las siguientes definiciones: (...)*

*J) SALARIO BÁSICO: Se entiende por Salario Básico, la cuota diaria que estipula el Tabulador para cada puesto de Trabajo. (Destacado y subrayado de esta Consultoría Jurídica)*

Adicionalmente, la cláusula N° 54 señala lo siguiente:

#### CLÁUSULA N° 54

##### TABLA DE PUESTOS Y SALARIOS

*La Empresa se compromete a entregar al sindicato en un plazo no mayor de noventa (90) días a partir de la fecha del depósito de la presente Convención, la Tabla de puestos y salario.*

*La mencionada Tabla de Puestos y Salario deberá contener en todo caso, lo siguiente:*

1. *El salario básico y el normal de cada una de las posiciones o cargos de la Nómina Diaria existentes en la Empresa. (...)* (Destacado de este Despacho)

Tal y como puede apreciarse, en la empresa C.A. Goodyear de Venezuela el salario básico es la cuota diaria que corresponde a cada puesto de trabajo y que se encuentra establecida en el tabulador de puestos y salarios, el cual se considera como parte integrante de la referida Convención, según lo previsto en el literal g) de la Cláusula N° 1.

Ahora bien, a los fines de determinar cuáles trabajadores de la empresa C.A. Goodyear de Venezuela se encuentran protegidos por la prórroga de la inamovilidad indicada, y tomando en cuenta que el salario básico en dicha empresa lo constituye *"la cuota diaria que estipula el Tabulador para cada puesto de Trabajo"*, resulta necesario dividir el límite máximo del salario básico mensual fijado en bolívars seiscientos treinta y tres mil seiscientos (Bs. 633.600,00) entre los treinta (30) días del mes, conforme lo prevé el primer párrafo del artículo 140 de la Ley Orgánica del Trabajo, lo que nos da un total de bolívars veintiún mil ciento veinte (Bs. 21.120,00) diarios, en consecuencia sólo aquellos trabajadores que para el 29 de marzo de 2005 hubieren estado devengando, de acuerdo al

Tabulador, un salario básico diario superior al indicado, resultan excluidos de la inamovilidad laboral especial contenida en el mencionado Decreto.

De todo lo expuesto, puede afirmarse que la determinación del salario básico ha de hacerse partiendo del análisis de cada caso en particular, lo que podría conllevar a que algunos trabajadores de un mismo departamento pudieran quedar excluidos del ámbito de aplicación al estar ubicados en distintas posiciones del Tabulador; resultando pertinente señalar que a los efectos de determinar esa exclusión, en ningún caso podrá tomarse en consideración los aumentos del salario básico diario posteriores al 29 de marzo del presente año.

**DICTAMEN N° 09 02/09/2005**

**CONSULTA:** El Presidente de CORPOVARGAS se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica a fin de solicitar opinión respecto al procedimiento que opera para el cambio de sistema regido de la Ley Orgánica del Trabajo al regulado por la Ley del Estatuto de la Función Pública ya que, según lo expresado en su comunicación, requiere terminar la relación laboral con el fin de proceder a los concursos para el ingreso como funcionarios públicos.

**DICTAMEN:** Una vez cumplido el requisito del concurso, contemplado en el Título V Capítulo I de la Ley del Estatuto de la Función Pública, y que éste haya sido ganado por un Contratado actual de CORPOVARGAS, podrá hablarse –en ese caso- de un cambio de sistema regido por la Ley Orgánica del Trabajo al regulado por la Ley del Estatuto de la Función Pública, por lo que dicho trabajador, debe renunciar a su contrato de trabajo para poder ser trasladado al régimen de Carrera Administrativa y ser nombrado Funcionario Público de Carrera, toda vez que el ganador del concurso no puede ampararse en ambos regímenes de manera simultánea.

Para dar respuesta a este planteamiento, debe esta Consultoría en primer lugar mencionar que el ingreso del personal a la Administración Pública, bajo la figura de funcionario de carrera, debe hacerse a través de un concurso público, de conformidad con lo establecido en el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el artículo 40 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, cuya organización y realización está a cargo de la oficina de recursos humanos del órgano o ente, según lo indican los artículos siguientes al *ut supra* nombrado de la misma Ley.

En consecuencia, hasta tanto el trabajador contratado renuncie y ponga fin a la relación laboral, no podrá ingresar a la carrera, máxime si

consideramos que de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, -el cual enmarca la incompatibilidad de que un funcionario público pueda desempeñar más de un cargo público remunerado- es enfático al disponer que *"la aceptación de un segundo destino, que no sea de los exceptuados ..., implica la renuncia del primero..."* (destacado nuestro). Y pensar en la posibilidad de despedir al trabajador sin haber causa justificada para ello y sólo con el propósito de facilitar su ingreso a la carrera, haría incurrir a los responsables en los supuestos establecidos en la Ley Contra la Corrupción.

Ahora bien, teniendo claro que debe existir una renuncia o ruptura de la relación laboral, correspondería realizar la liquidación respectiva, la cual se hará de acuerdo al procedimiento previsto en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, referido a la Prestación de Antigüedad.

Por otra parte, no cabría la posibilidad de aplicar el contenido del artículo 666 de la Ley Orgánica del Trabajo respecto a Disposiciones Transitorias –como lo menciona usted en su consulta-, ya que el mismo está referido al periodo de transición establecido por la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en el año 1997, respecto del cambio que soportaron los trabajadores en el sistema de cálculo de sus prestaciones de antigüedad y por despido.

Finalmente, en cuanto al criterio planteado de la Antigüedad siendo éste un beneficio que se causa y se acrecienta en términos patrimoniales, en la medida que la relación de trabajo transcurre o se hace más antigua, no perdiéndose cualquiera sea el motivo de la terminación de la relación laboral; es por eso, que en el comentario de la situación, este Despacho es de la opinión que:

- El tiempo que los trabajadores laboraron bajo el marco de la Ley Orgánica del Trabajo, para los efectos de jubilación y otros beneficios derivados de la Ley del Estatuto de la Función Pública debe ser computado, ya que no existe una verdadera terminación del vínculo jurídico, sino que se transforma de régimen, que aunque son totalmente distintos, serán efectivamente prestados para el mismo ente (CORPOVARGAS), y no pueden desmejorarse los beneficios que han adquirido los trabajadores en el correr del tiempo, dando así cumplimiento a lo establecido en el artículo 34 del Reglamento de la Ley Carrera Administrativa, aún vigente, el cual dispone:

*"...a los efectos del pago de las prestaciones sociales se tomará en*

*cuenta el tiempo de servicio prestado como funcionario o contratado...”*

- En el mismo orden de ideas, el tiempo laborado por el trabajador contratado debe ser tomado en cuenta para sus vacaciones, con base en el artículo 17 del mismo Reglamento que indica:

*“Para determinar la duración del período de vacaciones y su remuneración se tomará en cuenta el tiempo de servicio en cualquier organismo público, incluyendo: 1. El prestado como contratado a tiempo completo o a medio tiempo”*

- Finalmente, y siguiendo las consideraciones anteriores, debe computarse el tiempo laborado por el trabajador contratado a los efectos de su futura jubilación, en virtud de lo establecido en el artículo 10 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, el cual establece:

*“Artículo 10.- La antigüedad en el servicio a ser tomada en cuenta para el otorgamiento del beneficio de la jubilación será la que resulte de computar los años de servicios prestados en forma ininterrumpida o no, en organismos del sector público”.*

**DICTAMEN N° 10 08/09/2005**

**CONSULTA:** El Secretario de Empleados y Técnicos de SIDOR se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica a los fines de solicitar opinión respecto a si *“aquellas empresas que no han regularizado la jornada nocturna de trabajo conforme a la Constitución, deben cancelar a los trabajadores un retroactivo (...) hasta el momento de que acaten el mandato constitucional...”*, supuesto en el cual se encuentra la empresa SIDOR.

**DICTAMEN:** Este Despacho reiteradamente se ha pronunciado sobre la obligatoriedad de ajustar la jornada nocturna de trabajo respetando el límite previsto en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, asimismo, ha sostenido que el tiempo que haya excedido dicho límite debe ser cancelado en forma retroactiva como hora extraordinaria de trabajo, a partir del 03 de julio de 2001.

A los fines de dar respuesta al planteamiento formulado, este Despacho estima necesario señalar que -tal y como es del conocimiento del consultante- la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, mediante sentencia N° 1.183 de fecha 03 de julio de 2001, declaró la nulidad de la frase contenida en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, según la cual la jornada nocturna no excederá de cuarenta horas semanales, debiendo aplicarse entonces el límite de treinta y cinco horas previsto en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En virtud de tal decisión, este Despacho reiteradamente se ha pronunciado sobre la obligatoriedad de ajustar la jornada nocturna de trabajo respetando el límite constitucional antes indicado y, asimismo, ha sostenido que el tiempo que haya excedido dicho límite debe ser cancelado en forma retroactiva como hora extraordinaria de trabajo, a partir del 03 de julio de 2001; tal y como fue señalado en Dictamen N° 07 de fecha 12 de marzo de 2003 -el cual se anexa al presente oficio- en los términos siguientes:

*“La Empresa (...) deberá ajustar la jornada nocturna al mandato constitucional, respetando el límite previsto en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es decir, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales y en caso de que se exceda el límite previsto, el tiempo excedente deberá ser pagado como hora extraordinaria de trabajo, contado desde el momento en que el Tribunal Supremo de Justicia publicó la sentencia de fecha 03 de julio de dos mil uno (03-07-01), es decir, deberá ser pagado de manera retroactiva”*

En consecuencia, la empresa SIDOR está obligada a ajustar la jornada nocturna, a fin de dar cumplimiento a la referida sentencia y en acatamiento al espíritu, propósito y razón de la norma constitucional -vid. Artículo 90- de propender a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social, para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Ahora bien, y aún cuando no fue planteado en su consulta, estima este Despacho necesario indicarle que la referida sentencia también declaró la constitucionalidad de los supuestos de flexibilización de la jornada laboral previstos en la Ley Orgánica del Trabajo -tales como el contenido en el artículo 201 que permite exceder los límites diario y semanal

cuando el trabajo sea necesariamente continuo y deba efectuarse por turnos, siempre que el total de horas trabajadas en un período de ocho (8) semanas no exceda los límites previstos para cada tipo de jornada en razón del turno que cada trabajador labore; o el supuesto previsto en el artículo 206, el cual permite que patronos y trabajadores acuerden una modificación en los límites fijados para la jornada, estableciendo provisiones compensatorias en caso de exceso, y a condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana- es necesario señalar la obligatoriedad de dar cumplimiento a las provisiones del artículo 207 *eiusdem*, que establece el permiso que debe dar el Inspector del Trabajo para la prestación del servicio en horas extraordinarias así como las limitaciones a su duración, circunstancia que trae como consecuencia la disminución de las horas laboradas en exceso para adecuarse a la normativa legal y constitucional vigente, lo cual no podrá considerarse como una desmejora de las condiciones de trabajo.

En todo caso, la empresa SIDOR está obligada a pagar en forma retroactiva como hora extraordinaria de trabajo, el servicio prestado en exceso al límite constitucional de treinta y cinco horas desde el 03 de julio de 2001, hasta el momento en que se dé cumplimiento al obligatorio ajuste de la jornada, tomando en cuenta que el incumplimiento a los límites establecidos en el referido artículo 207, trae como consecuencia que solamente 100 horas anuales tendrán incidencia para todos los beneficios salariales, por estar dentro del límite anual máximo de horas extraordinarias legalmente permitido; y las restantes han de ser pagadas a título indemnizatorio por afectar la salud de los trabajadores, lo cual ya ha sido señalado por esta Consultoría Jurídica en opiniones anteriores.

Adicionalmente, este Despacho debe advertir que según lo previsto en el artículo 629 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Inspectores del Trabajo impondrán al patrono que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada una multa no menor del equivalente a un cuarto de (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo, la cual será aplicada por cada trabajador afectado.

#### DICTAMEN N° 11 16/09/2005

**CONSULTA:** El Presidente de la Cámara Venezolana de la Construcción se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica, a los fines de solicitar opinión respecto a la correcta interpretación de la Cláusula Número 22 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en el marco de Reunión Normativa Laboral, para la rama de actividad de la Industria de la Construcción, Conexos y Similares, toda vez que, existe discrepancia entre la interpretación que la Cámara

Venezolana de la Construcción da a la referida cláusula y los montos que aparecen detallados en el anexo que forma parte de la Convención.

**DICTAMEN:** La discrepancia en la interpretación es resuelta por la misma cláusula, al establecer expresamente que los aumentos en ella mencionados están incluidos en el Tabulador Anexo que forma parte de la Convención, en virtud de lo cual debe entenderse que los montos convenidos en aplicación de la mencionada cláusula son los que aparecen reflejados en el correspondiente anexo.

A los fines de dar respuesta al planteamiento formulado, este Despacho debe señalar que, al tratarse de una duda interpretativa respecto a la aplicación de dos disposiciones –cláusula y anexo– que se encuentran consagradas en la Convención Colectiva de Trabajo para la rama de actividad de la Industria de la Construcción, Conexos y Similares, y, en virtud de lo cual devienen en auténticas manifestaciones de voluntad; la solución más idónea debe indagarse precisamente entre las partes que la han celebrado, máxime cuando la propia Convención Colectiva expresamente prevé la posibilidad de someter las dudas y controversias que se originen en ocasión de su interpretación o ejecución, al estudio y consideración de una comisión de avenimiento, tal y como puede apreciarse en la cláusula N° 52, que al efecto dispone:

#### *Cláusula 52: Comisión de Avenimiento*

*Las dudas y controversias que se originen en ocasión de la interpretación o ejecución de la presente convención podrán ser sometidas al estudio y consideración de una comisión de avenimiento regional que se designe a tales efectos, la cual funcionará en cada estado. Actuará en primera instancia en los casos que se presten, estará integrada por miembros de las juntas directas de la Cámara de la Construcción Estatal y el sindicato firmante o de su representante debidamente autorizado. Si sometido un caso a la Comisión de avenimiento regional. Ésta no llegare a un acuerdo sobre la materia, el planteamiento en controversia será sometido a la comisión de avenimiento nacional. Con sede en la ciudad de Caracas que estará integrada por miembros de las Juntas Directivas de la Cámara y de la Federación. (Destacado de esta Consultoría)*

No obstante, este Despacho en aras de favorecer las relaciones colectivas, fomentando la solución

pacífica y armónica de las diferencias que puedan surgir entre patronos y trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pasa a pronunciarse sobre la divergencia planteada en los siguientes términos:

La Cláusula N° 22, de la Convención Colectiva de Trabajo para la rama de actividad de la Industria de la Construcción, Conexos y Similares, establece lo siguiente:

**Cláusula 22: Aumento de Salario.**

*El empleador dará a sus trabajadores un aumento salarial del setenta y cinco por ciento (75%) sobre los salarios básicos actuales, distribuido de la forma siguiente: veinticinco por ciento a la fecha de la entrada en vigencia del presente Documento; veinticinco por ciento (25%) a los doce meses (12) de dicha fecha y veinticinco por ciento (25%) a los veinticuatro (24) meses de la misma fecha. Los aumentos mencionados están incluidos en el Tabulador Anexo que forma parte de este contrato, el cual determinará el salario que corresponde a cada nivel y oficio.*  
(Destacado de esta Consultoría)

De la cláusula transcrita puede apreciarse que la misma establece un aumento salarial del setenta y cinco por ciento (75%) sobre los *salarios básicos actuales*, sin embargo, lo distribuye en tres (3) aumentos de veinticinco por ciento (25%) cada uno, a ser otorgados en distintas fechas, pero surge la duda en cuanto a si debe considerarse el *salario básico actual* a la fecha de celebración de la referida Convención Colectiva o si por el contrario, deberá considerarse el *salario básico actual* en cada una de esas fechas.

No obstante, tal interrogante es resuelta por la misma cláusula al establecer expresamente que los aumentos en ella mencionados están incluidos en el Tabulador Anexo que forma parte de la Convención, en virtud de lo cual debe entenderse que los montos convenidos en aplicación de la mencionada cláusula son los que aparecen reflejados en el correspondiente anexo, no existiendo duda alguna en cuanto a cuál ha sido la voluntad de las partes, toda vez que el referido anexo precisamente tiene como finalidad evitar futuras divergencias, instaurando un clima de seguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los patronos en cuanto a la interpretación, aplicación y ejecución de la Convención Colectiva de Trabajo.

En este orden de ideas, una sencilla revisión matemática de los montos detallados en el anexo permite concluir que el *salario básico actual* a que se refiere la cláusula N° 22 es el salario básico actual en cada una de esas fechas, es decir, es sobre ese salario que se deberá calcular el veinticinco por ciento 25% de aumento correspondiente.

**DICTAMEN N° 12 23/09/2005**

**CONSULTA:** El Director General Sectorial de Personal del Ministerio de la Cultura, se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica, a los fines de solicitar opinión, respecto a la cláusula 12 de la Convención Colectiva Marco de los Obreros de la Administración Pública Nacional y, la disposición 44 del Contrato Marco IV de los Empleados, relativas al reconocimiento de la Antigüedad a los fines de la Jubilación, expresando en su consulta la interrogante de si se debe considerar el tiempo laborado por una misma persona como personal obrero y empleado al servicio de la Administración Pública Nacional, para los efectos de determinar su antigüedad y, por ende, computar dicho tiempo para la jubilación.

**DICTAMEN:** El tiempo laborado como obrero al servicio de la Administración Pública Nacional, no es computable a los efectos de su Jubilación como empleado de ésta, por no haberlo previsto así el Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios; por tanto, habrá que esperar que la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, estudie la posibilidad de incluir tal beneficio en el proyecto de ley, referente a la implementación del régimen prestacional de pensiones y otras asignaciones económicas, por tratarse en este caso, materia de reserva legal, y exista así la posibilidad de computar el tiempo trabajado como obrero a los efectos de la jubilación en la condición de empleado.

A los fines de dar respuesta al planteamiento formulado, es importante transcribir las cláusulas sobre las cuales se solicita pronunciamiento. De esta manera tenemos:

De la Convención Colectiva Marco de los Obreros de la Administración Pública Nacional 2004-2006, la Cláusula Décima Segunda establece:

*"Reconocimiento de la Antigüedad a los fines de la jubilación:"*

*La Administración Pública Nacional, conviene en presentar conjuntamente con FENTRASEP, para la consideración de la Comisión de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, que estudia el proyecto del Régimen*

*Prestacional de Pensiones y otras Asignaciones Económicas, una propuesta favorable al reconocimiento de los años de servicio que los obreros hayan prestado a la Administración Pública Nacional, a los efectos de determinar la antigüedad requerida para la procedencia de la jubilación y pensión. La prestación de la referida propuesta, se hará en un término de noventa (90) días continuos, siguientes a la firma y depósito de la presente convención colectiva marco."*

En cuanto a la disposición del Contrato "Marco IV de los Empleados de la Administración Pública Nacional", debe este Despacho indicar que la cláusula relacionada con la consulta es la Trigésima Segunda (no la Cuatrigésima Cuarta) la cual establece:

"Cláusula Trigésima Segunda: Del reconocimiento de la antigüedad a los fines de la jubilación.

*La Administración Pública Nacional acuerda presentar para la consideración de la comisión de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, que estudia el proyecto de ley referente a la implementación del régimen prestacional de pensiones y otras asignaciones económicas, oída la opinión de la federación nacional de trabajadores del sector público (FENTRASEP), una propuesta favorable al reconocimiento de los años de servicios que los funcionarios públicos hayan prestado como obreros o como docentes al servicio de la Administración Pública Nacional, a los efectos de determinar la antigüedad requerida para la procedencia de la jubilación o pensión".* (Subrayado de la Consultoría Jurídica)

De ambas disposiciones, se desprende la intención favorable de las partes en el sentido de reconocer todos los años de servicio que haya prestado una persona dentro de la Administración Pública Nacional, independientemente que los haya desempeñado como obrero o como empleado al servicio de ésta, procurando con ello de alguna manera incentivar la superación profesional del personal obrero, que por ese motivo ingrese a la carrera administrativa.

En ese sentido, se acordó la presentación de una propuesta a la Comisión de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, por tratarse de materia de

reserva legal, a fin de que el poder legislativo considerara lo tocante al tema.

Al respecto, este Despacho es de la opinión de que si bien es cierto que se han hecho esfuerzos para lograr que esa propuesta favorable llegue a ser una realidad, no es menos cierto que hasta los actuales momentos no existe un instrumento legal que regule tal situación, lo que deberá ser producto de la ley que regule el régimen de pensiones inserto en el sistema de seguridad social.

Sin embargo, según lo dispuesto en el artículo 37 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, aún vigente, en relación al cómputo del tiempo laborado acumulable a fines de la jubilación de los Empleados Públicos, *"No será computable el tiempo de servicio del funcionario en organismos de los cuales hubiera percibido el pago de sus prestaciones sociales, ni el cumplido en empresas del Estado, o en calidad de obrero."* (Subrayado de la Consultoría Jurídica)

En tal sentido, esta Consultoría Jurídica en Dictamen N° 46 de fecha 27 de junio de 2002, se pronunció en relación al tema de la siguiente manera:

*"Por otra parte, la antigüedad que ha de tomarse en cuenta a los efectos de otorgar el beneficio de jubilación será la que resulte de computar los años de servicio prestados en forma ininterrumpida o no, en organismos del sector público regidos por la referida Ley (Art. 1° de la Ley del Estatuto); con la condición de funcionario o empleado; en consecuencia, en opinión de esta Consultoría Jurídica, no pueden ser tomados en cuenta a los efectos de la antigüedad, para el otorgamiento del beneficio de la jubilación, el tiempo de servicio prestado como obrero en el Concejo Municipal del Municipio Güaicaipuro, en Los Teques, Estado Miranda, si ese fuere el caso."*

En conclusión, el tiempo laborado como obrero al servicio de la Administración Pública Nacional no es computable a los efectos de su Jubilación como empleado de ésta, por no haberlo previsto así el Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios.

Por tanto, habrá que esperar que la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, estudie la posibilidad de incluir tal beneficio en el proyecto de ley referente a la implementación del régimen prestacional de pensiones y otras asignaciones económicas, por tratarse en este caso, como ya se mencionó materia

de reserva legal, y exista así la posibilidad de computar el tiempo trabajado como obrero a los efectos de la jubilación en la condición de empleado.

**DICTAMEN N° 13 27/09/2005**

**CONSULTA:** La Junta Directiva del Sindicato de Mesoneros, Cantineros, Trabajadores de Hoteles y sus Similares del Estado Carabobo solicita opinión respecto a si la empresa Hotelera El Recreo, C.A. tiene que *“pagar la diferencia entre el aumento Convencional o la del aumento del Decreto N° 2387 de la Gaceta Oficial 37.681 de fecha 02-05-2003, haciéndoles la siguiente observación, en la Cláusula de Aumento Convencional en la parte donde dice que éstos formarán parte a cualquier aumento por decreto, no indica si es sobre el salario mínimo o lineal”*.

**DICTAMEN:** El ajuste establecido en el Decreto 2.387, fue precisamente para fijar el salario mínimo mensual obligatorio, lo que supone de conformidad con el artículo 83 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo la prohibición de pactar, con ocasión de una relación jurídica laboral, un salario inferior a dicha suma, no implicando un aumento generalizado de sueldos y salarios; es decir, el Decreto está limitando su aplicación a todos aquellos trabajadores que devenguen un salario inferior a la cantidad antes señalada.

A fin de dar repuesta al planteamiento formulado, esta Consultoría Jurídica considera necesario citar el contenido de la Cláusula N° 6 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Sindicato de Mesoneros, Cantineros, Trabajadores de Hoteles y sus Similares del Estado Carabobo y la Empresa Hotelera El Recreo C.A, la cual establece lo siguiente:

**CLÁUSULA #6**

**AUMENTO DE SALARIOS**

*“HOTELERA EL RECREO C.A., ha mantenido una política de revisión salarial de sus trabajadores de acuerdo a su desempeño laboral. A tal efecto la empresa garantiza aumentos de salarios en la forma siguiente: un 18% a partir del 1° de Enero de 2003 y en los años sucesivos de vigencia de la presente convención, un aumento único anual del 19% a partir del primero de Enero de cada año.*

*A los efectos de la aplicación de los aumentos aquí indicados, el trabajador deberá contar con por lo menos seis (06) meses de antigüedad en la empresa.*

***Estos aumentos otorgados según esta convención, formarán parte y estarán comprendidos dentro de los posibles aumentos decretados por el Ejecutivo Nacional, Regional o Municipal.”***

Ahora bien, en fecha 19 de abril de 2003, el Ejecutivo Nacional promulgó el Decreto N° 2.387, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.681 de fecha 2 de mayo de 2003, mediante el cual se incrementó en un treinta por ciento (30%) el salario mínimo mensual de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado; este aumento se hizo efectivo en dos fases: un diez por ciento (10%) a partir del 1 de julio de 2003 y el veinte (20%) restante el 1 de octubre de 2003, fijándose como salario mínimo para los trabajadores urbanos que presten servicios en los sectores público y privado para la primera fase en la cantidad de doscientos nueve mil ochenta y ocho bolívares (Bs. 209.088,00) mensuales y, doscientos cuarenta y siete mil ciento cuatro bolívares (Bs. 247.104,00) mensuales a partir del 1 de octubre de 2003.

En este sentido, es necesario destacar que el ajuste establecido en el referido Decreto fue precisamente para fijar el salario mínimo mensual obligatorio, lo que supone de conformidad con el artículo 83 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo la prohibición de pactar, con ocasión de una relación jurídica laboral, un salario inferior a dicha suma, no implicando un aumento generalizado de sueldos y salarios; es decir, el Decreto está limitando su aplicación a todos aquellos trabajadores que devenguen un salario inferior a la cantidad antes señalada.

Sin embargo, es importante destacar que el 30 de abril de 2004 el Ejecutivo Nacional promulgó el Decreto N° 2.902, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.928, de esa misma fecha, mediante el cual se incrementó en un treinta por ciento (30%) el salario mínimo mensual de los trabajadores de los sectores público y privado, fijándolo a partir del 1° de agosto de 2004, en la cantidad de trescientos veintiún mil doscientos treinta y cinco bolívares con veinte céntimos (Bs. 321.235,20) mensuales.

Sobre la base de lo anteriormente señalado, y en opinión de esta Consultoría Jurídica, la Empresa Hotelera El Recreo, C.A. deberá ajustar y pagar la diferencia con carácter retroactivo, que corresponda a aquellos trabajadores que devengaron durante el tiempo de vigencia del Decreto N° 2387 un salario inferior al mínimo fijado en dicho Decreto y, adicionalmente deben ajustar los salarios percibidos por los trabajadores a la cantidad de trescientos veintiún mil doscientos treinta y cinco bolívares con veinte céntimos (Bs. 321.235,20)



mensuales, no resultando aplicable tal ajuste a aquellos trabajadores que perciban una remuneración igual o superior a dichos montos.

**DICTAMEN N° 14 30/09/2005**

**CONSULTA:** El Viceministro de Infraestructura, Presidente (E) del Centro Simón Bolívar, C.A., se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica, a fin de solicitar opinión respecto al régimen de prestaciones sociales aplicable en la empresa a su cargo, toda vez que el Sindicato de Obreros y Empleados del Centro Simón Bolívar del Distrito Federal, acogiendo a lo establecido en su Convención Colectiva de Trabajo de 1.994, decidieron no hacer el cambio de régimen prestacional retroactivo al de liquidación mensual establecido en la reforma de Ley del año 1.997, manifestando que vista esta situación, aunado al déficit presupuestario de la empresa, se le ha hecho imposible dar aumentos de salario a sus trabajadores por la incidencia que traería éste en el cálculo de las prestaciones sociales.

**CONSULTA:** Este Despacho es de la opinión que debe continuarse con el pago de las prestaciones sociales de acuerdo al antiguo régimen prestacional, hasta tanto el sindicato acepte el cambio al régimen que actualmente prevé la Ley Orgánica del Trabajo y, en caso de que sea imposible por acuerdo amistoso, puede el Centro Simón Bolívar, C.A. proponer la *reformatio in peius* establecida en el artículo 525 del mismo cuerpo normativo.

En primer lugar, debe esta Consultoría pronunciarse respecto a la fuerza de ley que tienen las Convenciones Colectivas entre las partes, y a este respecto, opinó este Despacho en dictamen N° 64 del 18 de Octubre de 2.002, lo siguiente:

*“... del caso en concreto se desprende, que la convención colectiva de trabajo suscrita entre el INSTITUTO AUTÓNOMO AEROPUERTO INTERNACIONAL DE MAIQUETÍA SIMÓN BOLÍVAR, y los obreros a su servicio, en las materias que regula, tiende generalmente a conceder a los trabajadores mayores ventajas que la legislación laboral vigente, y por cuanto la misma tiene fuerza de Ley entre las partes, se aplica con preferencia a las disposiciones legales o reglamentarias. Por lo que en caso de coexistencia de normas legales y contractuales (contrato colectivo), debe aplicarse en su integridad el cuerpo normativo, legal o contractual más favorable al trabajador con exclusión del otro, de acuerdo con el principio de la norma más favorable.”*

Puede evidenciarse entonces en criterio de esta Consultoría -en sintonía con la legislación vigente-, que las Convenciones Colectivas tienen fuerza de Ley entre las partes, más aún si consideramos que se viene aplicando el anterior régimen prestacional de manera retroactiva desde hace tantos años, es decir, antes de la entrada en vigencia de la Reforma de Ley Orgánica del Trabajo en el año de 1.997, por lo tanto consideramos que debe seguirse aplicando el régimen retroactivo para el cálculo de las prestaciones sociales, máxime que la Convención in comento ha tenido ultractividad desde el año 1.996 por no haberse discutido una nueva convención, precisamente por motivo de no poder llegar a un acuerdo en cuanto al cambio de régimen con el sindicato.

El principio de ultractividad de las cláusulas económicas, sociales y sindicales de la Convención Colectiva de Trabajo se encuentra consagrado en el artículo 524 de la Ley Orgánica del Trabajo, y no es otra cosa que la posibilidad de que la Convención permanezca vigente por un periodo mayor al estipulado en el artículo 523 *eiusdem* (el cual es de 3 años), aunque la intención del legislador nunca fue que se dejaran de negociar las convenciones, este principio toma la previsión de evitar el vacío legal entre uno y otro convenio.

Ahora bien, aún y cuando no se haya discutido una nueva convención colectiva, esto no es óbice para que el patrono cumpla con su deber de ajustar el salario que perciban los trabajadores, por lo menos al acordado por el Ejecutivo Nacional como salario mínimo, el cual en los actuales momentos se encuentra fijado por el Decreto Presidencial N° 3.628, en cuatrocientos cinco mil bolívares (Bs. 405.000,00), ya que, como su nombre lo indica, el Salario Mínimo es la menor remuneración que debe percibir el trabajador para poder satisfacer sus necesidades normales de vida, su educación y sano esparcimiento así como las de su familia y que no puede ser objeto de disminución ni por un acuerdo de las partes ni por decisión unilateral del patrono, toda vez que se encuentra consagrado no sólo por la ley laboral sino también por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Por tanto, del caso en concreto puede observarse que se hace necesario que el Centro Simón Bolívar, C.A. busque una solución junto con sus trabajadores para atacar el problema de los pasivos laborales que continúa incrementándose con el correr del tiempo. Para esto, esta Consultoría Jurídica cumple con informarle que como Empleador, tiene la oportunidad de acogerse al procedimiento consagrado en el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo, mediante el cual se establece que:

*“Cuando el patrono en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la*



*existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, presentará ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones"*

En el caso de que los trabajadores –o el Sindicato– no acepten dicha proposición, se sugiere aplicar el arbitraje laboral de conformidad a lo señalado en los artículos 490 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo.

En Conclusión, este Despacho es de la opinión de que debe continuarse con el pago de las prestaciones sociales de acuerdo al antiguo régimen prestacional, hasta tanto el sindicato acepte el cambio al régimen que actualmente prevé la Ley Orgánica del Trabajo y, en caso de que sea imposible por acuerdo amistoso, puede el Centro Simón Bolívar, C.A. proponer la *reformatio in peius* establecida en el artículo 525 del mismo cuerpo normativo.

**DICTAMEN N° 15 13/10/2005**

**CONSULTA:** El Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Construcción, Obras Civiles, Limpieza, Asfaltado, Mantenimiento, Servicios y sus Similares del Municipio Cabimas del Estado Zulia (SINTROCLAN) solicita aclaratoria de esta Consultoría Jurídica, respecto a las Cláusulas N° 01, 43 y 53 de la Convención Colectiva de la Industria de la Construcción, toda vez que señala que a pesar de que en el Estado Zulia existen varios sindicatos del sector construcción, signatarios de la referida Convención, algunos empresarios de esa rama de actividad *"contratan a su libre Albedrío y con seccionales Municipales, Asociaciones de Vecinos etc., a los trabajadores que le van a prestar servicio, INCUMPLIENDO así lo establecido en la CLÁUSULA 53 de la Convención Colectiva de la Construcción"* (sic).

**DICTAMEN:** En opinión de esta Consultoría Jurídica, los empleadores del sector construcción están obligados a solicitar a las Federaciones y Sindicatos mencionados en la Cláusula 1, hasta un 75% del personal requerido para la ejecución de las obras, y sólo después que este porcentaje haya sido presentado dentro de los 3 días hábiles siguientes, el empleador queda en libertad de escoger a su "libre albedrío" al personal restante. No obstante lo anterior, debe observarse que también es posible que un mismo empleador se encuentre en presencia de dos o más organizaciones sindicales a las que, según su apreciación, deba solicitarles el personal requerido, lo que supondría una duda en la interpretación y en la ejecución de la Convención Colectiva; donde la solución más idónea debe

buscarse precisamente entre las partes que la han celebrado, *máxime* cuando la propia Convención Colectiva expresamente prevé la posibilidad de someter las dudas y controversias que se originen en ocasión de su interpretación o ejecución, al estudio y consideración de una comisión de avenimiento.

A los fines de dar respuesta al planteamiento formulado, esta Consultoría Jurídica estima necesario transcribir la Cláusula N° 53 de la Convención Colectiva de la Industria de la Construcción, la cual textualmente establece:

**CLÁUSULA 53  
ENGANCHE DE TRABAJADORES**

*El Empleador se compromete a solicitar del respectivo Sindicato el setenta y cinco por ciento (75%) de los trabajadores que requiera y esta organización se compromete a presentar el personal solicitado en un plazo de tres (3) días hábiles, inclusive cuando las empresas sean contratistas de la industria petrolera.* (Destacado de este Despacho)

De la información suministrada por el consultante se evidencia que la duda se centra principalmente en cuanto a si los empleadores del sector construcción pueden contratar directamente y "a su libre albedrío" al personal que requieran, a través de seccionales municipales e incluso a través de organizaciones no suscribientes de la Convención Colectiva, como ocurre con las asociaciones de vecinos, tomando en cuenta que de acuerdo con la citada Cláusula el empleador está obligado a solicitar del "respectivo sindicato" el 75% del personal que requiera.

En tal sentido, debe este Despacho señalar que la autonomía de los empleadores del sector construcción, en lo que se refiere a la escogencia del personal para la ejecución de las diversas obras, se encuentra limitada al 25% del personal requerido, en razón de que el 75% debe ser solicitado al "respectivo sindicato", por lo que la autonomía de las organizaciones sindicales para postular al personal solicitado se extiende hasta alcanzar el mencionado 75%; lo que implica que una vez llenado el cupo del referido porcentaje, el patrono puede disponer libremente la contratación, pudiendo llegar a acuerdos con organizaciones no suscribientes de la Convención Colectiva e incluso con asociaciones de vecinos.

Expuesto lo anterior, este Despacho estima que los consultantes se refieren a si los empleadores, dentro del 75% establecido a favor del "respectivo sindicato", pueden contratar con las seccionales municipales e incluso con asociaciones de vecinos, lo que conlleva necesariamente a precisar el sentido

de la expresión "respectivo sindicato", empleada en la citada cláusula 53.

En este sentido, se debe señalar que la referida Convención Colectiva en su cláusula N° 1 prevé una serie de definiciones para la más fácil y correcta aplicación de la misma, entre las cuales se encuentra expresamente contenida la de "sindicato", en los términos siguientes:

**"Cláusula 1: Definiciones.**

(...)

**D.- Sindicato:** Este término distingue a los **sindicatos convocados** de la presente convención y a los **sindicatos afiliados a las Federaciones** antes señaladas.

*Y también este término se aplica a las siguientes organizaciones:* Sindicato Nacional Autónomo y Social de Obreros y Trabajadores en General de la Industria de la Construcción y Afines (S.I.N.A.S.O.I.C.A), Sindicato Profesional de Trabajadores de Movimiento de Tierra y Asfalto, Conexos y Afines del Distrito Federal y Estado Miranda (SINTRAMOVTYAS) y el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Estado Bolívar (SUTRA-BOLÍVAR), y los sindicatos que se adhieran en su oportunidad legal a esta convención colectiva de trabajo." (Destacado de esta Consultoría Jurídica)

Atendiendo a lo dispuesto en la cláusula N° 1, las partes han convenido que la aludida expresión comprende:

a) En primer lugar a los *sindicatos convocados*, siendo oportuno referir que en el caso de la Reunión Normativa Laboral para la rama de actividad de la construcción, la convocatoria tuvo lugar mediante Resolución N° 2.726 de fecha 13 de mayo de 2003, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.690 de fecha 15 de mayo de ese mismo año, la cual de conformidad con lo previsto en el artículo 533 de la Ley Orgánica del Trabajo, contiene la nómina de los convocados y de los solicitantes.

b) En segundo lugar, se incluye en la definición a los *sindicatos afiliados a las Federaciones mencionadas*, a saber: Federación de Trabajadores de la Industria de la Construcción, Madera, Conexos y Similares de Venezuela (FETRACONSTRUCCIÓN), Federación Nacional de Trabajadores de Maquinarias Pesadas de Venezuela (FETRAMAQUIPES) y la Federación

Nacional de Trabajadores, Profesionales, Técnicos y Obreros de la Industria de la Construcción, Madera, Maquinaria Pesada, Vialidades y Similares de la República Bolivariana de Venezuela (FENATECS).

c) En tercer lugar la definición se refiere a las organizaciones sindicales SINASOICA, SINTRAMOVTYAS y SUTRA-BOLÍVAR, a las cuales se les aplica el término.

d) Por último, deja abierta la posibilidad de entender como tales, a los sindicatos que de conformidad con lo previsto en el artículo 559 de la Ley Orgánica del Trabajo se adhieran a la convención colectiva.

Por lo tanto, en opinión de esta Consultoría Jurídica, los empleadores del sector construcción están obligados a solicitar a las Federaciones y Sindicatos mencionados en la Cláusula 1, hasta un 75% del personal requerido para la ejecución de las obras, y sólo después que este porcentaje haya sido presentado dentro de los 3 días hábiles siguientes, el empleador queda en libertad de escoger a su "libre albedrío" al personal restante.

No obstante lo anterior, debe observarse que también es posible que un mismo empleador se encuentre en presencia de dos o más organizaciones sindicales a las que, según su apreciación, deba solicitarles el personal requerido, lo que supondría una duda en la interpretación y en la ejecución de la Convención Colectiva; donde la solución más idónea debe buscarse precisamente entre las partes que la han celebrado, ya que la propia Convención Colectiva expresamente prevé la posibilidad de someter las dudas y controversias que se originen en ocasión de su interpretación o ejecución, al estudio y consideración de una comisión de avenimiento, tal y como puede apreciarse en la cláusula N° 52, que al efecto dispone:

**Cláusula 52: Comisión de Avenimiento**

*Las dudas y controversias que se originen en ocasión de la interpretación o ejecución de la presente convención podrán ser sometidas al estudio y consideración de una comisión de avenimiento regional que se designe a tales efectos, la cual funcionará en cada estado. Actuará en primera instancia en los casos que se presten estará integrada por miembros de las juntas directas de la Cámara de la Construcción Estatal y el sindicato firmante o de su representante debidamente autorizado. Si sometido un caso a la Comisión de avenimiento*

*regional. Ésta no llegare a un acuerdo sobre la materia, el planteamiento en controversia será sometido a la comisión de avenimiento nacional. Con sede en la ciudad de Caracas que estará integrada por miembros de las Juntas Directivas de la Cámara y de la Federación, o de sus representantes debidamente autorizados. Si no hubiese acuerdo en esta comisión las partes quedan en libertad de hacer valer sus derechos o formular sus reclamaciones ante las autoridades judiciales o administrativas del trabajo.*  
(Destacado de esta Consultoría Jurídica)

En consecuencia, este Despacho insta a las partes a dar cumplimiento a los mecanismos de autocomposición convencionalmente establecidos, habida cuenta que la convención colectiva constituye ley entre las partes suscribientes, y sólo después de agotados tales mecanismos, sin haber sido resuelta satisfactoriamente la duda planteada, podrán plantearse las dudas o las reclamaciones por ante las autoridades judiciales o administrativas del trabajo.

**DICTAMEN N° 16 17/10/2005**

**CONSULTA:** El Coordinador de la Zona Bolívar del Ministerio del Trabajo se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica a fin de remitir consulta planteada por el representante de un grupo de trabajadores que prestan sus servicios para la empresa CORINOCO C.A., referida a la procedencia o no del pago indemnizatorio, establecido en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, a los trabajadores que laboran para la mencionada empresa, la cual ha sido contratista de la empresa Siderúrgica del Orinoco (SIDOR) C.A, en virtud de que esta última decidió de forma unilateral prescindir de los servicios de la mencionada contratista

**DICTAMEN:** En opinión de este Despacho, la terminación de la relación contractual entre las empresas SIDOR y CORINOCO C.A. no puede ser invocada como causa que justifique el despido de los trabajadores al servicio de esta última, conforme a lo previsto en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, por lo que corresponde a la empresa CORINOCO C.A. efectuar el pago de las prestaciones sociales a los trabajadores que insista en despedir y no gocen de inamovilidad laboral, conforme a lo estipulado en los artículos 108 y 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, así como el resto de los derechos que se adeuden, tales como vacaciones, utilidades o cualquier otro beneficio que pudiera corresponderles.

Como punto previo, debemos señalar que siendo CORINOCO C.A. contratista de SIDOR, tal y como lo indican los consultantes, en principio la responsabilidad de esta última se encontraría comprometida, en el caso que las labores realizadas por CORINOCO C.A. hayan sido inherentes o conexas con la actividad de SIDOR, ello con fundamento a lo dispuesto en los artículos 55 y 56 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Determinado lo anterior y, siendo que la terminación de la relación contractual entre SIDOR y CORINOCO representa la causa invocada por esta última para finalizar la relación laboral con sus trabajadores, en opinión de este Despacho, la misma no constituye una causa justificada que libere al patrono de pagar la indemnización establecida en el artículo 124 de la citada Ley, ya que el contratista no puede trasladar a sus trabajadores los efectos que se deriven de los infortunios de sus negocios comerciales, alegando, según lo indican los consultantes, que se trata de una causa ajena a la voluntad de ambas partes (patrono y trabajador), de acuerdo con lo previsto en el artículo 98 de la mencionada Ley.

Al respecto, debe este Despacho indicar que en los casos que el patrono necesite extinguir las relaciones de trabajo por motivos económicos, producto de una causa ajena a la voluntad de ambas partes, ha de seguir el procedimiento de reducción de personal de conformidad con lo establecido en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con los artículos 69 y siguientes de su Reglamento; pero al no haber dado cumplimiento a las referidas disposiciones legales y reglamentarias, el patrono deberá soportar las consecuencia de la inobservancia de las normas citadas.

Así mismo, debe tenerse presente que tampoco pueden ser vulneradas las normas que regulan lo referente al fuero sindical u otro fuero análogo, como lo es, entre otros, el fuero maternal, el fuero para los miembros de los comités de higiene y seguridad en el trabajo, el derivado de las negociaciones y conflictos colectivos, así como el previsto en el Decreto N° 3.546, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.154 de fecha 29 de marzo de 2005, mediante el cual se prorrogó la inamovilidad laboral especial hasta el 30 de septiembre de este mismo año. En tal virtud los trabajadores y trabajadoras amparados por cualquier fuero no pueden ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin que la causa haya sido previamente calificada por el Inspector del Trabajo de la Jurisdicción, de conformidad con lo establecido en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo.

De manera que estamos en presencia de la figura de la inamovilidad o estabilidad absoluta o perfecta, tal y como lo denomina un sector de la doctrina, su

esencia fundamental radica en el hecho de que esta protección que brinda el Estado está destinada a proteger un interés colectivo, generalmente vinculado a derechos humanos laborales, tales como la libertad sindical, la maternidad, la salud de los trabajadores, entre otros. De allí que para que un patrono pueda despedir a un trabajador investido de fuero sindical -o investido de algún fuero análogo, como sería el caso de la trabajadora embarazada o el de los trabajadores que se encuentren dentro de los supuestos de inamovilidad establecido por vía de Decreto presidencial- se requiere la autorización previa otorgada por el Inspector del Trabajo, quien es el competente para conocer del procedimiento de calificación de falta establecido en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. De acuerdo con este procedimiento, el patrono que pretenda despedir a un trabajador aforado, pero que ha incurrido en una causal de despido justificado, debe acudir ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción a fin de solicitar sea calificada la falta cometida por el laborante como causa justificada para proceder al despido, y sólo después que el procedimiento ha concluido, habiendo sido garantizado el debido proceso, y el Inspector ha declarado con lugar la solicitud que el patrono le ha planteado por haber sido comprobada la falta cometida, es cuando éste puede proceder a despedir legalmente al trabajador investido de fuero sindical.

Por otra parte, el artículo 112 de dicha Ley establece una protección general para los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, denominada por la doctrina como estabilidad relativa o impropia, la cual supone necesariamente que el trabajador no está amparado por ningún fuero, previendo un procedimiento distinto que debe seguir el patrono para despedir un trabajador que haya incurrido en una causa que permita dar término a la relación laboral de manera justificada y se tramitará ante el Juez de Estabilidad Laboral. En este caso, el patrono está obligado a participar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al órgano judicial competente la causa del despido, tal y como lo establece el artículo 187 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, quedando el trabajador despedido facultado para acudir por ante dicho órgano y solicitar sea calificada la causa de su despido y se ordene el reenganche a su puesto de trabajo. Debe señalarse también que aunque el Juez ordene el reenganche, el patrono puede insistir en el despido pagando, además de los salarios que el trabajador haya dejado de percibir durante el tiempo del procedimiento, las indemnizaciones respectivas de conformidad con lo establecido en el artículo 125 de la Ley que comentamos, en concordancia con lo previsto en el artículo 190 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En atención a lo antes expuesto, la terminación de la relación contractual entre las empresas SIDOR y CORINOCO C.A. no puede ser invocada como causa que justifique el despido de los trabajadores al servicio de esta última, conforme a lo previsto en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, por lo que corresponde a la empresa CORINOCO C.A. efectuar el pago de las prestaciones sociales a los trabajadores que insista en despedir y no gocen de inamovilidad laboral, conforme a lo estipulado en los artículos 108 y 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, así como el resto de los derechos que se adeuden, tales como vacaciones, utilidades o cualquier otro beneficio que pudiera corresponderles.

Por último, esta Consultoría Jurídica estima necesario indicarle que la Inspectoría del Trabajo sólo tiene atribuida la competencia para decidir los casos de fuero sindical o el procedimiento de reducción de personal por motivos económicos o tecnológicos, siendo de la exclusiva competencia de los tribunales del trabajo de la jurisdicción determinar la existencia o no de la inherencia o la conexidad entre las actividades realizadas por la contratista CORINOCO C.A. y la beneficiaria SIDOR, a los fines de decidir sobre la responsabilidad solidaria de esta última, así como cualquier demanda por pago de prestaciones sociales, incluido el pago de la indemnización prevista en el artículo 125 antes nombrado, por lo que el ejercicio de tales acciones deberán plantearlos los afectados ante los órganos jurisdiccionales competentes.

#### **DICTAMEN N° 17 19/10/2005**

**CONSULTA:** El Secretario de Reclamo del Sindicato de Obreros de Comunicaciones del Estado Carabobo (SINTRACOM) se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica, a los fines de solicitar pronunciamiento relacionado con la jornada de trabajo de los agentes de seguridad del Instituto Postal Telegráfico de Venezuela (IPOSTEL), al respecto señala: *"...laboramos 24 horas corridas en una jornada es decir 13 horas más de lo establecido en la Ley del Trabajo Artículo 198 literal d, (...) consideramos que se nos debe pagar el excedente de hora como extraordinarias, incluidas las horas nocturnas, y nuestro contrato colectivo establece que las jornadas trabajadas después de un horario ordinario en este caso nocturnas deberán ser pagadas con el 55% sobre el salario y no como lo cancela la administración como jornadas ordinaria nocturna con el 30% como lo establece la Ley del Trabajo..."* (sic). Adicionalmente, consulta sobre la procedencia del pago de los días feriados laborados en la forma prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, toda vez que el Instituto Postal Telegráfico de Venezuela manifiesta que ambos pagos no son precedentes ya que laboran 24 horas y descansan 48.

**DICTAMEN:** Este Despacho es de la opinión de que, al haber sido convenido entre las partes la forma de calcular el pago de la hora extraordinaria nocturna, no puede el patrono, por actos unilaterales, modificar en perjuicio de los trabajadores las normas de la convención colectiva, la cual constituye una de las fuentes principales de las obligaciones laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo. Por otra parte, en opinión de esta Consultoría Jurídica, el Instituto Postal Telegráfico de Venezuela debe pagar a los trabajadores de vigilancia que presten servicios el día domingo -o cualquier otro día feriado- el salario correspondiente a ese día y además el que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario ordinario, tal y como lo establece el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo; y no como si se tratara de un día normal de trabajo.

A los fines de dar respuesta al planteamiento formulado, este Despacho estima oportuno referir que -tal y como es del conocimiento del consultante- esta Consultoría Jurídica mediante Dictamen N° 10, de fecha 14 de abril de 2003, tuvo ocasión de pronunciarse respecto al horario de trabajo de los vigilantes, establecido en el artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo, señalando lo siguiente:

*"los trabajadores de inspección y vigilancia están comprendidos dentro de la categoría de trabajadores exceptuados de las limitaciones de la duración de la jornada de trabajo, establecidas en los artículos 195 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, por lo que éstos podrán laborar horas en exceso a las legalmente establecidas, pero con la limitación de que no podrán permanecer más de once horas (11) diarias en su trabajo, teniendo derecho dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una (1) hora."*

De lo anterior se desprende que los trabajadores de vigilancia no están sometidos a las limitaciones de la jornada laboral ordinaria previstas en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, sino que la misma Ley en su artículo 198 le establece un límite particular a la jornada que deben cumplir estos trabajadores, pudiendo laborar jornadas de hasta 11 horas diarias, con una hora de descanso, razón por la cual todo el tiempo que se labore en exceso a ese límite debe ser cancelado como tiempo extraordinario de servicio.

En este orden de ideas, la Convención Colectiva de Trabajo que rige las relaciones laborales del Instituto

Postal Telegráfico de Venezuela, respecto al horario de los trabajadores de vigilancia establece lo siguiente:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA:**  
**HORARIO DE VIGILANTE:** *El Instituto conviene en mantener el horario actual para los trabajadores que realicen labores de vigilancia. En los casos en que por exigencia del servicio los trabajadores deben laborar adicionalmente, después de su horario normal de trabajo, se le pagarán las horas extras con el recargo establecido en la Cláusula Vigésima Novena.* (Destacado de esta Consultoría Jurídica)

Al respecto, es necesario señalar que el "horario de trabajo actual o normal" a que se refiere la Cláusula citada, en todo caso, debe respetar las previsiones del artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo. Sin embargo, tal y como puede apreciarse, la cláusula antes transcrita reconoce la posibilidad de que por exigencia del servicio los trabajadores de vigilancia deban laborar un tiempo adicional a su "horario normal de trabajo", razón por la cual no es posible alegar que por laborar jornadas superiores al límite máximo y luego disfrutar largos períodos de descanso, los excesos a dicho límite pierdan el carácter de tiempo extraordinario de trabajo bajo el argumento de que son compensados con los días de descanso.

Ahora bien, visto el horario de trabajo que -según lo manifestado por el consultante- laboran los trabajadores de vigilancia del Instituto Postal Telegráfico, este Despacho debe señalar que en cuanto al tiempo extraordinario de trabajo laborado por los vigilantes, debe observarse el cumplimiento del límite previsto en el literal b) del artículo 207 de la Ley Orgánica del Trabajo, según el cual ningún trabajador podrá trabajar más de 10 horas extraordinarias por semana ni más de 100 horas extraordinarias por año, en virtud de ello, el referido Instituto debe modificar el horario de los trabajadores de vigilancia, circunstancia que trae como consecuencia la disminución de las horas laboradas en exceso, para adecuarse a la normativa legal vigente, lo cual no podrá considerarse como una desmejora de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, la cláusula *in comento* prevé que los excesos deben ser pagados según lo establecido en la Cláusula Vigésima Novena de la Convención Colectiva de Trabajo, la cual dispone:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA: PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS:** *El Instituto conviene en pagar las horas extraordinarias diurnas con un recargo*

*del cincuenta por ciento (50%) y las nocturnas con el cincuenta y cinco por ciento (55%), ambas sobre el salario básico del trabajador.*  
(Destacado de este Despacho)

No obstante, advierte el consultante que a pesar de lo dispuesto en la cláusula transcrita, el Instituto, a partir del mes de marzo del presente año, modificó la forma de calcular el pago de la jornada extraordinaria nocturna en perjuicio de los trabajadores "...desconociéndose la causa real de la disminución del cobro de la jornada nocturna de 62 mil a 46.400,80 Bs. Cobro que se venía recibiendo en la cantidad de 62 mil desde hacía 7 años aproximadamente,..."(sic)

Al respecto, es oportuno indicar que al haber sido convenido entre las partes la forma de calcular el pago de la hora extraordinaria nocturna, no puede el patrono, por actos unilaterales, modificar en perjuicio de los trabajadores las normas de la convención colectiva, la cual constituye una de las fuentes principales de las obligaciones laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Por otra parte, respecto al pago de los domingos y feriados, es oportuno señalar que esta Consultoría Jurídica mediante Dictamen N° 03, de fecha 16 de abril de 2004, realizó una revisión de las disímiles opiniones emitidas al respecto por este mismo Despacho y, en aplicación del principio *in dubio pro operario*, según el cual la duda en la interpretación de la norma debe ser resuelta a favor del trabajador, realizó una interpretación restrictiva sobre el alcance de la excepción referida a las actividades no susceptibles de interrupción -entre las cuales se incluye expresamente el trabajo de vigilancia prevista en el artículo 213 de la Ley Orgánica del Trabajo- en los términos siguientes:

*"En este orden de ideas, a pesar de la excepción prevista en los citados artículos 213 y 214 de la Ley Orgánica del Trabajo, por la cual se permite laborar en días feriados, éstos no pierden tal carácter, ya que sólo faculta para prestar servicios en dichos días, siempre y cuando se aplique exclusivamente a los trabajos que motiven la excepción y al personal estrictamente necesario para la ejecución de los mismos, en consecuencia, esta excepción sólo está referida a la habilitación para trabajar en esos días"*

Asimismo, este Despacho dejó expresamente establecido en el mencionado Dictamen, que si bien existe la excepción referida a la habilitación para

trabajar en días feriados en aquellas empresas cuyas actividades no son susceptibles de interrupción, sin embargo, no ocurre lo mismo respecto a la forma de remunerar el trabajo realizado en tales días, toda vez que la Ley Orgánica del Trabajo no prevé excepción alguna al respecto; habiendo señalado en este sentido lo siguiente:

*"Como puede apreciarse, el contenido de la norma no contempla ninguna excepción, ni aún para aquellas empresas no susceptibles de interrupción, tal como si lo hace el artículo 213 eiusdem al consagrar la excepción a la prohibición general de laborar durante los días feriados, esto viene a reforzar la interpretación restrictiva con respecto a que la excepción sólo está referida a la habilitación para trabajar en esos días, no así con respecto a la remuneración, ya que de haber sido esta la intención del legislador la misma hubiese estado expresamente prevista en la Ley. Antes por el contrario, la remuneración correspondiente al trabajo realizado en tales empresas durante los domingos y demás días feriados, debe ser pagada tal y como lo establece el artículo 154 señalado, y no como si se tratase de un día normal de trabajo..."*

En conclusión, según lo dispuesto en el artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo, el domingo es un día feriado que no pierde tal condición para aquellas actividades que no sean susceptibles de interrupción, ni aún cuando se establece un día de descanso distinto, toda vez que la excepción prevista en el artículo 213 *eiusdem* sólo se circunscribe a la habilitación para trabajar en día feriado, por tanto, en opinión de esta Consultoría Jurídica, el Instituto Postal Telegráfico de Venezuela debe pagar a los trabajadores de vigilancia que presten servicios el día domingo -o cualquier otro día feriado- el salario correspondiente a ese día y además el que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario ordinario, tal y como lo establece el artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo; y no como si se tratase de un día normal de trabajo.

**DICTAMEN N° 18 15/11/2005**

**CONSULTA:** La Inspectora del Trabajo Jefe en el Este del Área Metropolitana de Caracas solicita pronunciamiento de este Despacho a los fines de establecer cuál normativa debe ser aplicada a los trabajadores de la empresa VIGILANCIA Y TRANSPORTE DE VALORES BANCARIOS (VIGIBAN C.A.), quienes prestan servicios de vigilancia a la empresa CONSTRUCTORA NORBERTO ODEBRECHT

S.A, toda vez que el Sindicato Bolivariano de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y la Construcción exige el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo de esa rama de actividad.

**DICTAMEN:** La pretensión de los consultantes tiene su origen en el hecho de que la empresa VIGILANCIA Y TRANSPORTE DE VALORES BANCARIOS (VIGIBAN C.A.) es contratista de la empresa CONSTRUCTORA NORBERTO ODEBRECHT S.A., la cual si está incluida en el ámbito de aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción; sin embargo, la sola existencia de un contrato de servicio con un empleador obligado por aquella no tiene como consecuencia directa la aplicación de la Convención Colectiva para los trabajadores del contratista, salvo que exista inherencia o conexidad de actividades. Este Despacho es de la opinión de que la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción no es aplicable a la empresa VIGILANCIA Y TRANSPORTE DE VALORES BANCARIOS (VIGIBAN C.A.), salvo que los servicios prestados en virtud del referido contrato constituyan su mayor fuente de lucro, y en consecuencia se presume que son inherentes o conexos con la actividad de la empresa constructora NORBERTO ODEBRECHT S.A.

En atención al planteamiento formulado, este Despacho debe señalar que el ámbito de aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción está determinado en su cláusula N° 05, en los términos siguientes:

**Cláusula 05**

**ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

*La presente Convención Colectiva de Trabajo, se aplica a toda Empresa o Empleador del sector construcción y a los trabajadores que le presten servicios conforme a las definiciones de Empresa o Empleador y trabajador establecidos en esta Convención Colectiva en todo el territorio Nacional. (Destacado de esta Consultoría Jurídica)*

Tal y como puede apreciarse, la cláusula remite a las definiciones de empleador y de trabajador, establecidas en la misma convención colectiva de trabajo, a saber:

**Cláusula 01**

**Definiciones**

*Para la más fácil y correcta aplicación de esta Convención Colectiva, las*

*expresiones que de seguidas se indican tienen el siguiente significado:*

*(omissis)*

**B. Empleador:** *Las empresas constructoras propiamente dichas afiliadas a las Cámaras para el momento de la instalación de la Reunión Normativa Laboral o que lo hubieren hecho posteriormente.*

*(omissis)*

**G. Trabajador:** *Este término se refiere a todos los trabajadores (hombres y mujeres), que desempeñen algunos de los oficios que estén contemplados en el Tabulador de oficios y salarios de la presente Convención Colectiva, de conformidad con los artículos 43 y 44 de la Ley Orgánica del Trabajo. (...)* (Destacado de esta Consultoría Jurídica)

Atendiendo a la definición de *empleador* antes transcrita, se observa que la empresa VIGILANCIA Y TRANSPORTE DE VALORES BANCARIOS (VIGIBAN C.A.) no está incluida en el término, toda vez que no se trata de una "empresa constructora propiamente dicha afiliada a las cámaras de la construcción".

En cuanto al término *trabajador*, este Despacho debe señalar que el mismo debe ser entendido con relación al empleador que se beneficia de la prestación personal del servicio, en tanto obligado a dar cumplimiento a la referida Convención, y no que la aplicación de la misma se derive del desempeño de alguno de los cargos previstos en el tabulador anexo o en los artículos 43 y 44 de la Ley Orgánica del Trabajo, pretendiendo con ello obligar a empleadores que nada tienen que ver con la mencionada Convención y que incluso no forman parte de la rama de industria de que se trata. Así por ejemplo, debe distinguirse entre el vigilante de la construcción que presta servicios personales para un empresa constructora signataria de la Convención, cuyo cargo está expresamente contenido en el tabulador, y aquellos vigilantes que en un momento determinado lleguen a cumplir su función en el lugar donde se ejecuta una obra de construcción -pero que no forman parte de la nómina de trabajadores de la empresa constructora- toda vez que por la índole de sus servicios, éstos pueden ser prestados para cualquier rama de actividad y no exclusivamente para la rama de la construcción.

Planteado en estos términos, observa este Despacho que la pretensión de los consultantes tiene su origen en el hecho de que la empresa VIGILANCIA Y TRANSPORTE DE VALORES BANCARIOS (VIGIBAN C.A.) es contratista de la empresa CONSTRUCTORA



NORBERTO ODEBRECHT S.A., la cual si está incluida en el ámbito de aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción; sin embargo, la sola existencia de un contrato de servicio con un empleador obligado por aquella no tiene como consecuencia directa la aplicación de la Convención Colectiva para los trabajadores del contratista, salvo que exista inherencia o conexidad de actividades -supuesto en el cual, además, resultaría solidariamente responsable el contratante- tal y como lo prevé el artículo 56 de la Ley Orgánica del Trabajo en los términos siguientes:

*"Artículo 56.- A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por conexas, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella.*

*La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aún en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozaran de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.* (Destacado de esta Consultoría Jurídica)

En este orden de ideas, es importante señalar que el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo establece cuándo debe entenderse que una obra o servicio es inherente o conexas, a saber:

*"Artículo 22.- Contratistas (Inherencia y Conexidad). Se entenderá que las obras o servicios ejecutados por el contratista son inherentes o gozan de la misma naturaleza de la actividad propia del contratante, cuando constituyan de manera permanente una fase indispensable del proceso productivo desarrollado por éste, de tal forma que sin su cumplimiento no le sería posible satisfacer su objeto.*

*Se entenderá que las obras o servicios ejecutados por el contratista son conexos con la actividad propia del contratante, cuando:*

*a) Estuvieren íntimamente vinculados;*

*b) Su ejecución o prestación se produzca como una consecuencia de la actividad de éste; y*

*c) Revistiesen carácter permanente."*

**Parágrafo Único:** *Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para un contratante, en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirán inherentes y conexos con la actividad propia de éste, salvo prueba en contrario.* (Destacado de esta Consultoría Jurídica)

Ahora bien, tal y como puede apreciarse, si se toma en consideración la naturaleza de los servicios prestados por VIGILANCIA Y TRANSPORTE DE VALORES BANCARIOS (VIGIBAN C.A.) y la vinculación que tienen con la actividades de construcción propias de la empresa CONSTRUCTORA NORBERTO ODEBRECHT S.A., difícilmente pueden hallarse los elementos previstos en la norma para entender que el servicio es inherente y conexas; sin embargo, queda la posibilidad de que exista la presunción de inherencia y conexidad por la realización habitual del servicio en un volumen que constituya la mayor fuente de lucro, tal como lo establece el parágrafo único de la norma *in comento*; hecho este que no puede ser determinado por esta Consultoría Jurídica.

En conclusión, este Despacho es de la opinión de que la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción no es aplicable a la empresa VIGILANCIA Y TRANSPORTE DE VALORES BANCARIOS (VIGIBAN C.A.), salvo que los servicios prestados en virtud del referido contrato constituyan su mayor fuente de lucro, y en consecuencia se presuma que son inherentes o conexos con la actividad de la empresa constructora NORBERTO ODEBRECHT S.A.

#### **DICTAMEN N° 19 24/11/2005**

**CONSULTA:** El Secretario de Prensa, Propaganda y Relaciones Públicas del Sindicato de Empleados Públicos de la Biblioteca Nacional se han dirigido a esta Consultoría Jurídica, a fin de solicitar opinión "en cuanto a la aplicación del sueldo o salario integral, para el cálculo de la bonificación de fin de año".

**DICTAMEN:** A los fines de determinar el sueldo integral a tomarse como base de cálculo de la bonificación de fin de año, debe considerarse el previsto en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, y comprende la remuneración que el trabajador reciba por la prestación de su servicio, usualmente identificada con la definición convencional de salario básico; así como también los evaluados en dinero efectivo y entre otros:



primas, gratificaciones, sobresueldos, bono vacacional, compensaciones, y todas aquellas percepciones que tengan carácter salarial.

Como punto previo a la opinión solicitada, es preciso señalar que por disposición del Decreto N° 4.027 de fecha 31 de octubre de 2005, publicado en la Gaceta Oficial de fecha 04 de noviembre del año en curso, en su artículo 6° se establece expresamente que cualquier duda en su aplicación corresponde evacuarla al Ministerio de Planificación y Desarrollo; sin embargo y visto que el Ministerio del Trabajo fue incluido entre los órganos ejecutores del referido Decreto, y en razón de la opinión requerida, esta Consultoría Jurídica, a los fines de armonizar expone lo siguiente:

Tratándose la Biblioteca Nacional de un Instituto Autónomo que forma parte de la Administración Pública Nacional, sus empleados son funcionarios públicos y, por tanto sujetos de aplicación de la Ley del Estatuto de la Función Pública, tal y como lo define el artículo 1° de dicha Ley; la cual consagra en su artículo 25 el beneficio de bonificación de fin de año en los términos siguientes:

*"Artículo 25. Los funcionarios o funcionarias públicos al servicio de la Administración Pública, tendrán derecho a disfrutar, por cada año calendario de servicio activo, dentro del ejercicio fiscal correspondiente, de una bonificación de fin de año equivalente a un mínimo de noventa días de sueldo integral, sin perjuicio de que pueda aumentar por negociación colectiva".* (Subrayado de esta Consultoría Jurídica).

Como puede observarse, el legislador previó para los funcionarios públicos, sujetos a la aplicación de la Ley en estudio, el disfrute de un beneficio, cuya naturaleza no viene determinada por el factor ganancia o elemento lucrativo, como ocurre con la participación en los beneficios o utilidades previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, sino por el "...interés del Ejecutivo Nacional y especialmente con motivo del fin de año, asegurar los niveles de bienestar de los trabajadores que prestan servicio en la Administración Pública Nacional...", tal y como lo contempló el Decreto N° 3.202 de fecha 25 de octubre de 2004, publicado en la Gaceta Oficial N° 38.056 de fecha 2 de noviembre de ese mismo año, y en idénticos términos, mediante Decreto N° 4.027 de fecha 31 de octubre de 2005, en Gaceta Oficial de fecha 04 de noviembre del año en curso.

En efecto, se establece en los referidos Decretos, al igual que lo prevé el artículo supra citado, la base de cálculo de dicho beneficio, al disponer lo siguiente:

*"Artículo 1°. Los órganos o entes que conforman la Administración Pública Nacional, dependientes del Ejecutivo Nacional, deberán erogar con cargo a las partidas presupuestarias vigentes, a partir de la fecha de publicación de este Decreto en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, las cantidades correspondientes al pago de la bonificación de fin de año de 2005, en la forma siguiente:*

*I.- Noventa (90) días de sueldo integral, para los funcionarios y funcionarias públicos en servicio activo para la fecha de publicación de este Decreto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.*

*A los efectos de este numeral, el cálculo de la bonificación se hará con base en el sueldo integral devengado por el funcionario al 31 de octubre de 2005..."* (Subrayado de la Consultoría Jurídica).

Sin embargo, se observa que, si bien ambos instrumentos jurídicos definen la fórmula de cálculo del beneficio, no se indica qué ha de entenderse por sueldo integral, tal aclaratoria tampoco deriva de las disposiciones de la Ley del Estatuto de la Función Pública, Ley especial de la materia, y si bien el Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, contempla los conceptos que deben incluirse a los efectos del cálculo de la bonificación de fin de año, al disponer:

*"Artículo 197. El cálculo para el pago de las vacaciones, viáticos, bonificación de fin de año, se hará sobre la base de lo percibido mensualmente por concepto de sueldo mínimo inicial, las compensaciones y las primas de carácter permanente."* (Subrayado de la Consultoría Jurídica)

Esta disposición resulta inaplicable por ser contraria al artículo 25 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, y en consecuencia queda derogada en virtud de lo dispuesto en la Disposición Derogatoria Única que establece: "...quedarán derogados ... cualesquiera otras disposiciones que colidan con la presente Ley".

Por lo que resulta necesario aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 4° del Código Civil, que textualmente establece:

*Artículo 4° ... Cuando no hubiere disposición precisa de la Ley, se tendrán en consideración las disposiciones que regulan casos semejantes o materias análogas; y si hubiere todavía dudas, se aplicarán los principios generales del derecho.*

De igual manera, en acatamiento a lo previsto en el artículo 8 de la Ley Orgánica del Trabajo, que al efecto dispone:

*“Artículo 8°. Los funcionarios o empleados públicos Nacionales, Estadales o Municipales se regirán por las normas sobre Carrera Administrativa Nacionales, Estadales o Municipales, según sea el caso, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos...” (Subrayado de la Consultoría Jurídica).*

Por tanto, con base en lo expuesto y en virtud de la remisión contenida en este artículo, que abre la posibilidad de la aplicación del ordenamiento laboral en todo lo no previsto en la normativa especial en materia de carrera administrativa, se reproduce parcialmente el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo que incorpora el concepto de salario integral y lo define de la siguiente manera:

*“Artículo 133.- Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda”.*

Por su parte, con relación al tema, el Dr. Rafael Alfonso Guzmán, cuando alude a lo qué debe entenderse por salario integral, expone lo siguiente: *“...ha sido definido por la jurisprudencia del Ministerio del Trabajo “como aquel que comprende todos los conceptos contemplados de modo enunciativo en el artículo 106 del Reglamento de la Ley del Trabajo”,*

*equivalente al actual 133 de la L.O.T. (Memoria de la Consultoría Jurídica del M.T., de 12-01-79)”<sup>13</sup>.*

En este orden de ideas cabe destacar, que el Tribunal Supremo de Justicia, a través de la Sala de Casación Social, en sentencia N° 66, de fecha 22 de marzo de 2000, se pronunció en los términos siguientes:

*“El dispositivo denunciado del artículo 133 de la reformada Ley Orgánica del Trabajo, contiene una amplia descripción de lo que debía de incluirse como salario, extendiéndose como allí se expresa, a cualquier ingreso, provecho o ventaja percibido como contraprestación a las labores realizadas por el trabajador, o por causa de su labor.”*

*Asimismo, respecto a la definición de salario contenida en la norma in comento, la Sala de Casación Social en sentencia N° 106, de fecha 10 de mayo de 2000 señaló:*

*‘ (...) cuando la reforma considera salario a toda remuneración, provecho o ventaja, cualquiera que sea su método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y establece además que los subsidios o facilidades de iniciativa patronal para la obtención de bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia, también constituyen salario, concibe a éste en términos amplísimos (con las únicas exclusiones previstas en la norma en su párrafo tercero) independientemente de la denominación que las partes puedan darle a la percepción, reiterando el contenido patrimonial del salario al precisar que éste debe ser, en todo caso evaluable en dinero”*

Posteriormente, en virtud de la incorrecta aplicación de la definición de salario, la Sala de Casación Social en sentencia N° 263, de fecha 24 de octubre de 2001, realizó la siguiente precisión:

*“(...) debe considerarse al salario como un medio remunerativo del trabajo; como una contraprestación al trabajo subordinado y, en consecuencia, no todas las cantidades, beneficios y conceptos*

<sup>13</sup> Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Decimotercera Edición. Rafael Alfonso Guzmán. Página 186

*que un patrono pague a un empleado durante la relación de trabajo, tendrá naturaleza salarial.*

*Cabe destacar, que la Sala de Casación Social en la referida sentencia dejó establecido que la incidencia de los conceptos enunciados en el artículo 133 ejusdem para el cálculo de los beneficios laborales que le correspondan al trabajador, viene dada por la naturaleza salarial que éstos ostenten, es decir, que hayan sido otorgados al trabajador en contraprestación de sus servicios, formen parte de su patrimonio y sean de libre disposición; quedando excluidas aquellas prestaciones cuya finalidad inmediata carezca de naturaleza salarial, tales como las que dieron lugar al referido fallo -vehículo y vivienda- ya que se trataba de ventajas necesarias proporcionadas para la ejecución del servicio y para el normal y buen desempeño de las labores".*  
(Resaltado de esta Consultoría Jurídica).

Atendiendo a la definición legal supra transcrita y al criterio jurisprudencial antes expuesto puede concluirse, que a los fines de determinar el sueldo integral a tomarse como base de cálculo de la bonificación de fin de año, debe considerarse el previsto en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, y comprende la remuneración que el trabajador reciba por la prestación de su servicio, usualmente identificada con la definición convencional de salario básico; así como también los evaluados en dinero efectivo y entre otras: primas, gratificaciones, sobresueldos, bono vacacional, compensaciones, y todas aquellas percepciones que tengan carácter salarial.

Por último, considera este Despacho oportuno aclarar un aspecto del referido Decreto que, aún y cuando no fue objeto de esta consulta se ha prestado a incorrectas aplicaciones, y en consecuencia a un errado cálculo de dicho beneficio.

En tal sentido, dispone el párrafo segundo del numeral 1 del artículo 1º, lo siguiente:

*"... A los efectos de este numeral, el cálculo de la bonificación se hará con base en el sueldo integral devengado por el funcionario al 31 de octubre de 2005."*

Como se aprecia de lo transcrito, el cálculo para el pago de la bonificación de fin de año -tal y como

fue explicado- es a salario integral y, el lapso de referencia para su cálculo, será **todo lo devengado** por el funcionario **al 31 de octubre** del año de que se trate, en virtud de que la norma al emplear la expresión **"al"**, contracción de la preposición "a" y el artículo "el", ha de interpretarse como un lapso comprendido hasta esa fecha, de allí que deba entenderse que es el salario percibido entre los meses de enero a octubre; de modo tal que si en ese periodo, el funcionario ha tenido variaciones en su sueldo, deberá promediarse con base a todos estos incrementos (salariales) para los efectos del pago de la referida bonificación.

Por otra parte, en aras de respetar los principios de igualdad ante la Ley e igualdad del salario, el primero consagrado en el artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el segundo en los artículos 91 ejusdem y 135 de la Ley Orgánica del Trabajo, este último, según el cual el trabajador, tiene derecho a percibir igual salario por igual trabajo en un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales; deberá calcularse el bono vacacional a aquellos funcionarios a quienes corresponda recibirlo para los meses de noviembre o diciembre, los cuales tendrán derecho a la alícuota respectiva por ese concepto a los efectos del cálculo de la bonificación, así como a cualquier otro incremento de naturaleza salarial que ingrese a su patrimonio en esos meses.

Finalmente, es importante destacar que en ningún momento la bonificación de fin de año, ni cualquier otro beneficio laboral, puede constituirse en base de cálculo de sí mismo, tal interpretación resulta incorrecta, puesto que ello daría como resultado una operación matemática infinita, es decir, de sumarse la doceava parte de la bonificación de fin de año traería como resultado el incremento de dicha bonificación, lo que a su vez aumentaría el monto de la doceava parte, lo que conllevaría a un recálculo de la bonificación de fin de año, y así sucesivamente sin poder concluirse la operación matemática, lo cual crearía una situación similar al anatocismo originado con los créditos indexados en materia de vivienda, práctica esta que el Tribunal Supremo de Justicia prohibió en el área social.

#### **DICTAMEN N° 20 16/12/2005**

**CONSULTA:** Los representantes del Ministerio de Educación Superior y de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), conjuntamente con las siguientes organizaciones sindicales: SINATRAUCV; FENASOESV; FETRAUVE; FENASTRUV; SUTRAUV-CARACAS; SUTRAUCV-MARACAY, en reunión sostenida en fecha 29 de noviembre de 2005, con presencia de representantes del Ministerio del Trabajo, acordaron someter a la consideración de esta Consultoría Jurídica, la fórmula de cálculo para el pago de los bonos vacacional y de fin de año,

previstos en la Cláusula N° 12 de la Convención Colectiva de Trabajo con ámbito de validez nacional, suscrita en el marco de la Reunión Normativa Laboral para la rama de Educación Superior de Venezuela (Obreros 2004-2006), homologada por el Ministerio del Trabajo en fecha 02 de marzo de 2004.

**DICTAMEN:** En opinión de esta Consultoría Jurídica, los cálculos realizados mediante la fórmula aprobada por el CNU no están adaptados a la nueva Convención Colectiva de Trabajo suscrita en el marco de la Reunión Normativa Laboral del Sector Obrero de la Educación Superior, debiendo ajustar el factor de cálculo del bono vacacional y bonificación de fin de año, a la cláusula N° 12 vigente, de la siguiente manera:

1.- Para el cálculo del bono de fin de año deben sumarse todos los elementos de naturaleza salarial enunciados en el literal K de la Cláusula N° 01, devengados por el trabajador durante todo el año o los meses completos laborados, entre el período comprendido de enero a diciembre, dividirlo entre doce (12) meses o el número de meses trabajados y el resultado de esta operación se dividirá entre los treinta (30) días del mes, para saber cuál es el salario diario, el cual se multiplica por el número de días pactados, es decir ochenta (80) o los días que correspondan según el número de meses laborados, y el resultado será lo que debe ser pagado por concepto de bono de fin de año.

2.- Para el cálculo del bono vacacional, deberá considerarse el salario integral devengado por el trabajador en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior al día en que disfrute del período vacacional, y en caso de terminación de la relación laboral por cualquier causa, sin que el trabajador haya disfrutado del referido beneficio, el salario que se tomará en cuenta para el cálculo, será el devengado por el trabajador en el mes de labores inmediatamente anterior a la terminación de la relación laboral, es decir, el último salario integral devengado, al cual deberá adicionarse la alícuota derivada de la bonificación de fin de año correspondiente al año en curso.

A objeto de dar respuesta a la presente solicitud, este Despacho considera necesario transcribir la Cláusula N° 12 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en el marco de la Reunión Normativa Laboral del Sector Obrero de la Educación Superior 2004-2006, que al respecto establece lo siguiente:

**CLÁUSULA N° 12. BONO VACACIONAL Y BONIFICACIÓN DE FIN DE AÑO**

*El Empleador conviene en cancelarle a sus trabajadores obreros, el Bono Vacacional y la Bonificación de Fin de*

*Año a razón de 80 días de salario integral, en cada caso, conforme a la fórmula de cálculo aprobada por el Consejo Nacional de Universidades. El Cálculo de dichos beneficios se realizará de manera que ninguno de ellos sea tomado en consideración para producir efectos sobre sí mismos..." (Subrayado de la Consultoría Jurídica).*

En primer lugar, se aprecia del texto de la Cláusula que el pago de ambos conceptos a los trabajadores beneficiarios de la Convención en estudio, equivale al monto de ochenta (80) días con base a salario integral; en virtud de lo cual corresponde revisar la cláusula referida a las definiciones, a objeto de determinar lo que debe entenderse por salario integral. En tal sentido, el literal K de la Cláusula N° 01, establece la siguiente definición:

**K. SALARIO INTEGRAL:** *Se entiende por Salario Integral la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de sus servicios y comprende: Salario del Cargo, más primas por antigüedad, méritos o eficiencia, hijos, más cajas de ahorros, más pago sustitutivo de la leche donde existe este beneficio, más cuota parte del bono vacacional, más cuota parte del bono de fin de año, más vivienda donde exista este beneficio, más prima por hogar y cualquier otro ingreso, provecho o ventaja que perciba por causa de su labor, siendo entendido que en la base de cálculo correspondiente a los conceptos señalados, ninguno de ellos, será tomado en consideración para producir efectos sobre sí mismo." (sic)*

Como puede observarse, de las cláusulas transcritas se desprende que, tanto el bono vacacional como la bonificación de fin de año, han de pagarse tomando en consideración para su cálculo todos los conceptos enumerados en el literal K de la Cláusula N° 1, salvo la prohibición contenida en la cláusula 12, según la cual ninguno de estos conceptos será tomado en consideración para producir efectos sobre sí mismos; es decir que ninguno de ellos puede constituirse a su vez en base de cálculo, pues esto implicaría admitir un recálculo de estos conceptos de maneja indefinida, *verbigracia* prohíbe sumar en la fórmula la bonificación de fin de año si se tratara de obtener el resultado por este concepto. Igualmente, debe quedar claro que al calcular cada una de las alícuotas de estos dos beneficios de

naturaleza salarial (bono vacacional y bonificación de fin de año), se hará sobre la alicuota anual de ochenta (80) días de salario integral.

En este sentido, es oportuno citar la opinión emitida por esta Consultoría Jurídica sobre el recálculo de los beneficios sobre sí mismos que al dilucidar la consulta formulada por el Secretario de Prensa, Propaganda y Relaciones Públicas del Sindicato de Empleados Públicos de la Biblioteca Nacional, se expuso lo siguiente:<sup>14</sup>

*"...es importante destacar que en ningún momento la bonificación de fin de año, ni cualquier otro beneficio laboral, puede constituirse en base de cálculo de sí mismo, tal interpretación resulta incorrecta, puesto que ello daría como resultado una operación matemática infinita, es decir, de sumarse la doceava parte de la bonificación de fin de año traería como resultado el incremento de dicha bonificación, lo que a su vez aumentaría el monto de la doceava parte, lo que conllevaría a un recálculo de la bonificación de fin de año, y así sucesivamente sin poder concluirse la operación matemática, lo cual crearía una situación similar al anatocismo originado con los créditos indexados en materia de vivienda, práctica esta que el Tribunal Supremo de Justicia prohibió en el área social."*

En segundo lugar, establece la cláusula 12 en estudio, que este pago se hará conforme a la fórmula de cálculo aprobada por el Consejo Nacional de Universidades, lo que significa que fue pactado por las partes atribuirle al C.N.U. la facultad de fijar la fórmula mediante la cual se calcularían los referidos beneficios.

Sin embargo, los representantes de los trabajadores han manifestado en las reuniones sostenidas en fechas 25 y 29 de noviembre del año en curso, que luego de realizar un detallado análisis de la fórmula y con base en los resultados obtenidos en la implementación de la misma, han detectado que los cálculos son errados y que existe una incorrecta aplicación en los valores que ella contiene, lo cual ha generado discrepancias entre las partes involucradas.

En razón de ello, estiman que si bien la fórmula es la aprobada, existe una errada aplicación en los factores que constituyen los montos a considerar, toda vez que el factor que corresponde a los días de salario debe ser calculado a razón de ochenta (80)

días y no de sesenta (60) o sesenta y cinco (65) días como se hacía anteriormente, y expresan que no se realizó el respectivo ajuste en los elementos que integran la fórmula.

Al respecto, es necesario precisar que el Consultor Jurídico del Ministerio de Educación Superior, en fecha 07 de diciembre del presente año, como alcance a los alegatos formulados en la reunión sostenida en fecha 29 de noviembre de 2005, dirigió comunicación a este Despacho en la cual señaló:

*"...el Consejo Nacional de Universidades en su sesión extraordinaria celebrada el 20 de junio de 2001 N° 05 contenida en el Acta N° 393, resolvió aprobar el informe presentado por la Oficina de Planificación del Sector Universitario, estableciendo la siguiente fórmula para ser aplicada a partir del año 2001 para el cálculo tanto del bono vacacional como de fin de año, la cual textualmente transcribimos:*

$$*2 (SB+0,1SB) + 2(PT+PC+PH) + 2/12 (SB+0,1SB +PT+PC+PH) (*)$$

*SB= Sueldo básico (valores establecidos en la tabla aprobada por el CNU)*

*0.1SB= incidencia del 10% de sueldo básico de la caja de ahorros*

*PT= prima titular y auxiliares docentes en categoría V*

*PC= prima por cargo*

*PH= prima por hijo*

*Observaciones:*

*(\*) El segundo sumando representa la incidencia de cada uno de los bonos sobre el otro*

*(\*\*) La prima de actualización, la de hogar y cualquier otra diferente a las ya señaladas pasaron a formar parte del salario básico a partir del 01/01/2001."*

*Con fundamento en la fórmula aprobada por el CNU a la cual remite la citada cláusula N° 12 del Convenio Laboral Vigente, se ha dado cumplimiento al pago del bono de fin de año al personal obrero del sector universitario y a los trabajadores administrativos de las Universidades Nacionales..."*

<sup>14</sup> Dictamen N° 19 del año 2005.

Del señalamiento realizado por el representante jurídico del Ministerio de Educación Superior, se desprende que los cálculos realizados mediante la fórmula aprobada por el CNU, no está adaptada a la nueva Convención Colectiva de Trabajo, pues al realizar el cálculo matemático se constata que el resultado que arroja es el equivalente a sesenta (60) días de salario integral, y no ochenta como lo prevé la Cláusula N° 12 en estudio.

Al respecto, proponen los representantes de los trabajadores el siguiente método de cálculo: *"...la forma más adecuada para el cálculo de los Bonos Vacacional y de Fin de año deben ser: **Bono Vacacional**: Sumar todo lo que percibe el trabajador desde el mes de agosto hasta el mes de julio del siguiente año, incluyendo lo percibido por Bono de Fin de Año, el resultado se divide entre 12 (número de meses a sumar), se lleva a salario diario y se multiplica por los días que establece la Contratación Colectiva. **Bono de Fin de Año**: Igual procedimiento que el Bono Vacacional, (...) y tomando en consideración lo percibido por Bono Vacacional".*

En este sentido, debe precisar esta Consultoría Jurídica, que la cláusula en estudio no dispone cual es el período del salario integral que debe ser considerado para el cálculo de los beneficios de bono vacacional y bonificación de fin de año, es decir, si es el del último mes o el último año para cada caso, creando una ambigüedad que debe ser resuelta aplicando las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, conforme a lo dispuesto en los artículos 59 y 60 del texto legal antes mencionado.

Expuesto lo anterior, este Despacho es de la opinión de que el Consejo Nacional de Universidades debe ajustar el factor de cálculo del bono vacacional y bonificación de fin de año, que varió al suscribir la Convención Colectiva vigente (2004-2006), sugiriendo que analógicamente se tome en consideración el criterio que respecto a las utilidades ha sostenido esta Consultoría Jurídica en diversos Dictámenes, al indicar que<sup>15</sup>:

*"...el salario base a ser tomado en cuenta para el cálculo de las utilidades, será el resultante de promediar los salarios devengados por el trabajador durante el respectivo ejercicio económico. **Al respecto, hay que aclarar que se deben sumar los salarios devengados por el trabajador durante todo el año o los meses completos laborados, dividido entre doce (12) meses o el número de meses trabajados y el resultado de esta operación se dividirá entre los treinta (30) días del mes, para saber***

***cuál es el salario diario, el cual se multiplica por el número de días pactados, y el resultado será lo que debe ser pagado por concepto de utilidades o utilidades fraccionadas."***

Y en cuanto al pago de las vacaciones y bono vacacional

(...)

***El artículo 145 de la Ley Orgánica del Trabajo es claro al establecer que el salario base para el cálculo de lo que le corresponda al trabajador por concepto de vacaciones será el salario normal devengado por él en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación.** La jurisprudencia patria ha establecido que por razones de justicia y equidad debe considerarse que si el trabajador no ha disfrutado de algún período vacacional durante la relación de trabajo al término de la misma éste debe ser cancelado no con el salario normal devengado al momento en que nació el derecho sino con el salario normal devengado al momento de terminación de la relación laboral."*

***En conclusión, en criterio de este Despacho, el salario base para el cálculo de las vacaciones y el bono vacacional, será el salario normal y no el salario integral devengado por el trabajador en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior al día en que el trabajador disfrute del período vacacional, y en caso de terminación de la relación laboral por cualquier causa, sin que el trabajador haya disfrutado del referido beneficio, el salario que se tomará en cuenta para el cálculo, será el devengado por el trabajador en el mes de labores inmediatamente anterior a la terminación de la relación laboral, es decir, el último salario normal devengado."***

Por otra parte, del presente análisis es importante destacar lo siguiente:

- La diferencia de pago que resulte de la ecuación sólo será exigible a partir de la vigencia de la presente convención (2004-2006), la cual vino a establecer un número mayor de días a pagar (80 días), lo cual

<sup>15</sup> Dictamen N° 73 del mes de diciembre del año 2002.

implica que corresponde pagar el ajuste desde el año 2004, 2005 y los años sucesivos.

- Si en la actualidad no hubiere disponibilidad presupuestaria para el pago del ajuste, dicho pago sería efectivo en el próximo ejercicio económico financiero, toda vez que el manejo de los recursos económicos en la Administración Pública está determinado por el Presupuesto que anualmente se haya previsto de acuerdo a las obligaciones programadas en cada ejercicio económico.

**DICTAMEN N° 21 23/12/2005**

**CONSULTA:** La Inspectora del Trabajo Jefe en Maracaibo, Estado Zulia, se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica a los fines de remitir comunicación suscrita por el Secretario de la Comisión Electoral del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Concepción (STPLC), quien consulta sobre la posibilidad de postulación de la ciudadana Carmen Rodríguez, para ser reelecta como Secretaria General del Sindicato mencionado, aún y cuando sea personal jubilada de la empresa Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA).

**DICTAMEN:** El otorgamiento del beneficio de jubilación no conlleva per se a la exclusión de los trabajadores jubilados en los sindicatos, manteniéndose el derecho de éstos a participar en los procesos electorales para la designación de su dirigencia en igualdad de condiciones que los trabajadores activos, bien como electores o candidatos a los distintos cargos de elección sindical; toda vez que no se rompe el vínculo laboral y por ende subsiste el compromiso del organismo o institución de garantizar la existencia de los trabajadores en el futuro, a través del pago de una cantidad fija de manera periódica, procurando con ello su sustento.

A los fines de fijar criterio con respecto a la consulta planteada, debe precisarse lo establecido en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela el cual dispone lo siguiente:

**Artículo 95.** *Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley.*

En este mismo orden de ideas, el artículo 447 de la Ley Orgánica del Trabajo dispone sobre la afiliación de un trabajador a un sindicato, lo siguiente:

**Artículo 447.** *No podrá negarse a un trabajador afiliarse a un sindicato, a un sindicato afiliarse a una federación, o a una federación afiliarse a una confederación, si están cumplidos los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos. La afiliación deberá efectuarse dentro del término de quince (15) días.*

Las normas transcritas contienen lo que la doctrina ha denominado la tutela del ejercicio del derecho de afiliación sindical, el cual constituye una manifestación muy específica del derecho general de Libertad Sindical, que se reconoce a los trabajadores y trabajadoras que pretendan pertenecer a las organizaciones sindicales.

Sin embargo, tal derecho no es exclusivo de los trabajadores activos, sino que también gozan del mismo, aquellos trabajadores que aún y cuando estén separados del servicio –entiéndase jubilados–, subsiste para ellos el vínculo laboral con el empleador, así lo ha sostenido el Tribunal Supremo de Justicia en Sala Electoral, en Sentencia de fecha 07 de marzo de 2002, al disponer:

*"...visto que la finalidad de la jubilación (distinta a la pensión de vejez otorgada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales) no es extinguir las relaciones existentes entre el trabajador y el patrono, sino garantizar condiciones de vida óptimas a trabajadores que, por el paso del tiempo, se presume han visto disminuir sus aptitudes o capacidades, y que esto en nada modifica el sentido de "pertenencia" del trabajador jubilado con su empresa o institución, podemos afirmar que la referida "separación", lejos de indicar una ruptura en el vínculo jurídico entre trabajador y patrono, sólo puede referirse a la finalización de las actividades del primero y no puede, en consecuencia, entenderse a la jubilación como una "separación del trabajo" que acarree la exclusión de los afiliados a un sindicato; la misma situación se presenta en el caso de la mujer embarazada, la cual no presta servicio durante el tiempo de los permisos legales otorgados por tal circunstancia, sin que pueda entenderse extinguida la relación laboral.*



*Así mismo, tratándose la actividad sindical o defensa de los intereses de los trabajadores –como una forma de asociación- de "... una necesidad inherente a la naturaleza humana y un derecho primordial de hombre..." (Cfr. WALKER LINARES, F.: Nociones Elementales de Derecho del Trabajo. 4ª edición, Editorial Nacimiento. Santiago de Chile, 1947. p.354): esta debe dar cabida a la totalidad de los trabajadores, incluyendo, claro está, a los trabajadores jubilados, verdaderos agentes de la actividad laboral y conocedores como ningún otro – debido a su experiencia- de su funcionamiento y necesidades. Es por tales razones que esta Sala considera legítima la inclusión de los trabajadores jubilados en sindicatos como el presente. Así se declara." (sic)*

De manera que el otorgamiento del beneficio de jubilación no conlleva *per se* a la exclusión de los trabajadores jubilados en los sindicatos, manteniéndose el derecho de éstos a participar en los procesos electorales para la designación de su dirigencia en igualdad de condiciones que los trabajadores activos, bien como electores o candidatos a los distintos cargos de elección sindical; toda vez que no se rompe el vínculo laboral y, por ende, subsiste el compromiso del organismo o institución de garantizar la existencia de los trabajadores en el futuro, a través del pago de una cantidad fija de manera periódica, procurando con ello su sustento; máxime que de acuerdo con la sentencia supra citada, tal compromiso no debe limitarse a un pago regular, sino que debe ir más allá, es decir, debe comprender la libertad de participar en las discusiones de sus propias convenciones colectivas, procurando con ello velar por la inclusión -en estos instrumentos convencionales- de beneficios socioeconómicos que les garanticen una mejor calidad de vida de forma integral, y ello es así no sólo por tener la posibilidad de fijarlo la propia convención, sino que también encuentra su fundamento en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en sus artículos 95 -antes citado- y 96, en concordancia con el artículo 80 de la misma Carta Magna, que contiene la garantía que le otorga el Estado a los ancianos y ancianas de protegerle en el ejercicio de sus derechos, y en igualdad de oportunidades que los demás ciudadanos, principio éste consagrado a su vez en el artículo 21 *ejusdem*.

No obstante, debe señalarse que para el supuesto que los estatutos de la organización sindical prevean una situación diferente, es decir, limiten el derecho de los jubilados en lo que respecta a la libertad de sindicación, los afectados deberán acudir a los

órganos jurisdiccionales competentes, por tratarse entonces de un conflicto intrasindical.

## RESOLUCIÓN

N° 3521 FECHA 06/01/2005

### I

Subieron las presentes actuaciones en virtud del **Recurso de Revisión** interpuesto en fecha 14 de diciembre de 2004, por el ciudadano JUAN CAHUAO, titular de la Cédula de Identidad No. 9.742.153, en su carácter de Presidente de la FEDERACIÓN NACIONAL BOLIVARIANA DE TRABAJADORES PETROLEROS, PETROQUÍMICOS, DEL GAS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE VENEZUELA (FENAPETROL), asistido por los abogados TOMÁS HUMBERTO PAEZ GARCÍA, PEDRO CAMARGO y HUGO PRIETO, inscritos en el Inpreabogado bajo los Nos. 40.480, 70.774 y 71.503, respectivamente, contra la Resolución N° 3.495 de fecha 02 de diciembre de 2004, emanada de este Despacho, mediante la cual declaró Sin Lugar el Recurso Jerárquico interpuesto por la citada organización y, en consecuencia, ratificó la Providencia Administrativa N° 2004-031, de fecha 01 de noviembre de 2004, dictada por el Director General Sectorial del Trabajo, actuando como comisionado especial.

El presidente de FENAPETROL solicitó, asimismo, "*medida cautelar innominada*", de conformidad con el segundo aparte del artículo 87 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, en concordancia con el artículo 588 del Código de Procedimiento Civil, lo que se concretaría con "*la suspensión de los efectos del acto administrativo, como lo es la mesa de negociación que se está llevando actualmente, por cuanto, su ejecución le causaría un grave perjuicio irreparable de magnitudes considerables para nuestra representada (FENAPETROL), hasta tanto sea Decidido el presente RECURSO o en su defecto exija la constitución (sic) que considere suficiente dicha Ministro*".

De igual modo, deja asentado este Despacho que en fecha 17 de diciembre de 2004, los integrantes del Comité Ejecutivo de FENAPETROL consignaron un nuevo escrito "*con la finalidad de anexar soportes de los trabajadores directos de PDVSA, con sus respectivas planillas de afiliación, que son aproximadamente 2200 y de las empresas operadoras y contratistas hay aproximadamente 1900 trabajadores, lo cuales dan un total de 4100 trabajadores que están afiliados a las distintas organizaciones sindicales de base que están afiliadas a FENAPETROL, con esta documentación se deja constancia que FENAPETROL tiene más de 4100 trabajadores y no 400 como pretende hacer cree PDVSA con la información que le suministró a la*



*Inspectoría Nacional del Trabajo del Sector Público* (sic) (Resaltado de los recurrentes). Con base en dicha información la mencionada federación, también, solicitó la "incorporación", a través de la figura de " adhesión ", a la negociación colectiva que lleva cabo PDVSA PETRÓLEO, S.A. con las organizaciones sindicales de la denominada " coalición sindical ".

## II PUNTO PREVIO

Como Punto Previo considera oportuno este Despacho dejar asentado el contexto procesal en el cual se emite el presente pronunciamiento, a partir de los escritos consignados en fecha 14 y posterior del 17 de diciembre del año en curso.

Así pues, resulta oportuno señalar que este pronunciamiento incidental se realiza en el contexto de un recurso de revisión intentado por el Presidente de FENAPETROL, recurso este que tiene como fundamento el artículo 97 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. En este sentido, la mencionada norma dispone que:

*"El recurso de Revisión contra los actos administrativos firmes podrá intentarse ante el Ministro respectivo en los siguientes casos:*

- *Cuando hubieren aparecido pruebas esenciales para la resolución del asunto, no disponibles para la época de tramitación del expediente.*
- *Cuando en la resolución hubieren influido, en forma decisiva, documentos o testimonios declarados falsos por sentencia judicial definitivamente firme.*
- *Cuando en la resolución hubiere sido adoptada por cohecho, violencia, soborno u otra manifestación fraudulenta y ello hubiere quedado establecido en sentencia judicial, definitivamente firme".*

Sin entrar a evaluar y a pronunciarnos sobre los aspectos de fondo del recurso de revisión en cuestión, de seguidas este Despacho entra a analizar la solicitud de medida cautelar innominada, dejando además asentado que el lapso para la decisión de fondo tiene vencimiento a los treinta (30) días hábiles siguientes a la interposición del mencionado recurso, de conformidad con el artículo 99 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, en concordancia con el artículo 42 *ejusdem*.

La presente decisión, además, se dicta estando todavía en curso el proceso de negociación de la convención colectiva que regulará las condiciones de trabajo en la sociedad mercantil PDVSA

PETRÓLEO, S.A.; proceso este que culminará al cumplirse los requisitos establecidos por el Título III, Capítulo III, Sección Tercera, del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (De la negociación colectiva en el sector público).

## III DE LA SOLICITUD DE MEDIDA CAUTELAR

En el caso que nos ocupa, se advierte que el reclamante solicitó la suspensión del acto administrativo de la " mesa de negociación ", por cuanto la continuación del proyecto de la nueva convención colectiva de trabajo, presentado por las organizaciones sindicales FEDEPETROL, FETRAHIDROCARBUROS y SINUTRAPETROL contra la empresa PDVSA PETRÓLEO S.A., que se discute por ante la Dirección de Inspectoría Nacional del Trabajo Sector Público, les causaría un "grave perjuicio irreparable de magnitudes considerables".

En primer lugar, corresponde a este Despacho indicar al recurrente que el proceso de negociación colectiva o, bien, la " mesa de negociación " no constituyen un acto administrativo. En este sentido, el artículo 7 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, señala que se entiende por acto administrativo "toda declaración general o particular emitida de acuerdo con las formalidades y requisitos establecidos en la Ley por los órganos de la administración pública". Cabe señalar que la parte *in fine* del artículo 87 *ejusdem* se refiere a la suspensión de los efectos de un "acto administrativo", es decir, la suspensión del principio de ejecutoriedad del mismo, dejando en suspenso o en "paréntesis" la aplicación de las consecuencias jurídicas de aquel.

En este caso, se incurre en falso supuesto al considerar como un acto administrativo la mesa de negociación colectiva que lleva adelante FEDEPETROL, FETRAHIDROCARBUROS y SINUTRAPETROL con PDVSA PETRÓLEO S.A., para discutir la convención colectiva que regulará las relaciones laborales de esta empresa con sus trabajadores, cuando en todo caso correspondería la suspensión de los efectos de la Resolución Ministerial N° 3.495, de fecha 02 de diciembre de 2004, que sí constituye un acto administrativo.

Adicionalmente, considera este Despacho, con arreglo a las consideraciones y fundamentos que más adelante serán indicados y expuestos, que la suspensión de tal mesa de negociación colectiva no puede proceder, dado que además de no tratarse de un acto administrativo (en los términos de los artículos 7, 14 y 18 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos); la preservación o protección de los supuestos derechos de unos, no implica que deba suspenderse los derechos de otras organizaciones, cuya cualidad ya se encuentra

acreditada en el proceso de negociación colectiva.

En todo caso, se puede apreciar de la narración explanada a lo largo del escrito recursivo consignado, que la impugnación a la Resolución Ministerial N° 3.495 tiene precisamente su génesis, en la circunstancia de que en la misma se ratificó la providencia administrativa emanada de la Dirección General Sectorial del Trabajo, que declaró a la organización sindical FENAPETROL como minoritaria para negociar la convención colectiva con la empresa PDVSA PETRÓLEO S.A., frente a las organizaciones sindicales FETRAHIDROCARBUROS, FEDEPETROL y SINUTRAPETROL, sin perjuicio de la posibilidad de que tales organizaciones sindicales por la vía del diálogo, el encuentro y la conciliación entre ellas, puedan convenir en la incorporación de FENAPETROL, tal y como quedó señalado en las “Consideraciones Finales” de la mencionada resolución.

#### IV

##### DE LOS REQUISITOS CONCURRENTES PARA LA PROCEDENCIA DE LAS MEDIDAS CAUTELARES

Ahora bien, a lo fines de dar oportuna respuesta, este Despacho con base en el poder cautelar derivado del principio constitucional de la tutela jurídica efectiva, previsto en el artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pasa a decidir sobre la solicitud de medida cautelar innominada formulada por los recurrentes, de conformidad con el artículo 588 del Código de Procedimiento Civil y el artículo 87 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Sobre este tema el Tribunal Supremo de Justicia, en Sala Político-Administrativa, ya se ha pronunciado en los siguientes términos:

*“Ha sido reiterada la jurisprudencia de este Alto Tribunal en cuanto a la necesaria presencia de dos condiciones fundamentales para la procedencia de las medidas cautelares, a saber, fumus boni iuris y periculum in mora. Ambos requisitos se encuentran previstos en el artículo 585 ejusdem y están referidos, en primer lugar, a la apariencia de buen derecho que reclama en el fondo del proceso el solicitante de la medida cautelar y, en segundo lugar, a la existencia del riesgo manifiesto de que la ejecución del fallo quede ilusoria. En este sentido, ha señalado este Tribunal, la necesidad que tiene el recurrente de probar la irreparabilidad o dificultad de reparación de los daños, para lo cual no son suficientes los simples alegatos genéricos, sino que es necesaria, además, la presencia en el expediente de pruebas sumarias o de una argumentación fáctico-jurídica consistente por parte del demandante. (Resaltado nuestro).”*

*De igual forma, ha señalado esta Sala un requisito extra en materia de medidas cautelares en el contencioso-administrativo, cual es la ponderación de intereses, tomando en cuenta el efecto que la concesión de la medida cautelar innominada pueda tener sobre el interés público o de terceros, relacionando muchas veces esta ponderación de intereses con el periculum in mora. Asimismo, el parágrafo primero del artículo 588 del Código de Procedimiento Civil contiene una exigencia adicional para el otorgamiento de las medidas cautelares innominadas, y es que debe existir un fundado temor de que una de las partes pueda causar lesiones graves o de difícil reparación al derecho de la otra (periculum in mora específico).*

(...)

*De conformidad con lo anteriormente expuesto, se hace imperativo para el juzgador verificar la coexistencia del fumus boni iuris y del periculum in mora, a los fines de que sea acordada una medida preventiva, sea esta nominada o innominada, recordando que en el caso de las innominadas debe existir un fundado temor de que una de las partes pueda causar un daño de difícil reparación al derecho de la otra (periculum in mora específico); todo ello aunado al hecho de que, como ya se dijo anteriormente, en materia contencioso-administrativa debe hacerse una ponderación de intereses entre el bien jurídico tutelado con la providencia cautelar y los intereses públicos o colectivos, de tal forma que estos últimos no resulten afectados de manera relevante.”<sup>16</sup>*

De tal manera que, a tenor de la cita transcrita, para la procedencia de una medida cautelar, sea esta nominada o innominada, deben cumplirse en forma simultánea o concurrente dos requisitos, a saber: el *periculum in mora* o existencia de riesgo manifiesto e irreparable, dejando ilusoria la ejecución del fallo o decisión; y el *fumus boni iuris* o presunción (o apariencia) de buen derecho.

En cuanto al primero de dichos requisitos, este Despacho considera que en el supuesto de haberse culminado el proceso de negociación colectiva antes del respectivo pronunciamiento, dejaría ilusoria la pretensión formulada por FENAPETROL, en caso de que ésta prospere o sea declarada con lugar en sede administrativa. Por tanto, este Despacho considera que en la presente solicitud se encuentran llenos el extremo conocido como *periculum in mora*. Así se establece.

Con relación al *fumus boni iuris* o apariencia del buen derecho, el mismo se desprendería de la

<sup>16</sup> Tribunal Supremo de Justicia. Sala Político Administrativa. Magistrado Ponente Carlos Escarrá Malavé. Sentencia N° 00155, de fecha 17/02/2000. Caso: Alcalde Municipio Autónomo Villalba del Estado Nueva Esparta.

presunta titularidad de los derechos legítimos que dice ostentar FENAPETROL para discutir una nueva convención colectiva con la empresa PDVSA PETRÓLEO, S.A., ya que dicha federación, según los recurrentes, representaría a la mayoría absoluta de los trabajadores interesados. Para determinar si efectivamente el “*buen derecho*” a que se contrae el artículo 585 del Código de Procedimiento Civil se haya verificado, se hace menester revisar si la parte recurrente trajo a los autos elementos de convicción que permitan presumir, que la federación FENAPETROL tiene el derecho de negociar exclusivamente la convención colectiva, por poseer la mayoría legalmente establecida para hacerlo. Así pues, los referidos elementos de prueba que le corresponde aportar a la parte accionante, deben ser de tal entidad que puedan desvirtuar la presunción en que se basaron los actos administrativos dictados tanto por la Dirección General Sectorial del Trabajo como por este Despacho, los cuales indicaron que FENAPETROL no posee la representatividad para negociar que manifiesta ostentar y que se encuentra normada en el artículo 514 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el artículo 145 de su Reglamento. Todo ello en virtud de la presunción de legalidad de que gozan los actos administrativos, en tanto no sean anulados por autoridad competente.

Adicionalmente, observa este Despacho de la argumentación expuesta por el accionante en el capítulo concreto de la solicitud de medida cautelar innominada, que su petición fue hecha de una manera genérica y no específica, puesto que indica “*la suspensión de los efectos del acto administrativo, como lo es la mesa de negociación que se está llevando actualmente, por cuanto, su ejecución le causaría un grave perjuicio irreparable de magnitudes considerables para nuestra representada (FENAPETROL)*”.

No obstante a lo expuesto, este Despacho procede a analizar los listados y las fichas de afiliación suministradas en relación a los trabajadores de PDVSA PETRÓLEO, S.A., que afirman los recurrentes tener la condición de afiliados a sus organizaciones de base. De tal análisis se puede establecer que en el mejor de los casos, FENAPETROL afiliaría un mil ciento once (1111) trabajadores directos de PDVSA, incluyendo los cuatrocientos sesenta y tres (463) afiliados que arrojó el listado consignado por la empresa PDVSA PETRÓLEO S.A., ante la Inspectoría Nacional del Trabajo del Sector Público, más los seiscientos cuarenta y ocho (648) del nuevo registro presentados por FENAPETROL, conjuntamente a este recurso y a su escrito de ampliación del 17 de diciembre pasado. Ahora bien, se deja a salvo que las fichas de supuestas afiliaciones efectivamente consignadas en el escrito de fecha 17 de diciembre de 2004, alcanzó el número de ciento sesenta y seis

(166) trabajadores de PDVSA PETRÓLEO, S.A. De igual modo, se deja a salvo que en fecha 27 de diciembre de 2004, la Inspectoría Nacional de Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público, mediante el oficio N° 2004-1076, requirió a la sociedad mercantil PDVSA PETRÓLEO, S.A. pronunciarse sobre los listados de supuestos afiliados suministrados por FENAPETROL, así como sobre las inconsistencias numéricas existentes entre el listado presentado originalmente por la empresa y el brindado por la mencionada organización sindical; dicha solicitud a PDVSA PETRÓLEO, S.A., fue ratificada en fecha 04 y 06 de enero de 2005, mediante oficios Nos. 2005-001 y 2005-003, emanado de la Inspectoría Nacional en referencia. De tal forma, que de los elementos de que se dispone para dictar la presente decisión, en el mejor de los casos permitiría reconocer que las organizaciones de base afiliadas a FENAPETROL representan a un mil ciento once (1.111) trabajadores directos de PDVSA PETRÓLEO, S.A., dejando además asentado que el valor probatorio otorgado a dichos documentales es sólo y exclusivamente a los efectos de esta decisión, dado el carácter incidental de la misma.

Por consiguiente, aún cuando este Despacho advierte que de los nuevos listados consignados, con las salvedades indicadas, se evidencia un incremento en el número de presuntos afiliados de FENAPETROL de cuatrocientos sesenta y tres (463) afiliados, como lo afirmó la empresa en nómina consignada en fecha 29 de octubre de 2004 por ante la Inspectoría Nacional de Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público, a un mil ciento once (1.111) trabajadores directos, tal resultado no modifica sustancialmente la mayoría evidenciada por FEDEPETROL, FETRAHIDROCARBUROS y SINUTRAPETROL, ni constituye un hecho determinante que pueda incidir en la decisión adoptada por este Despacho. De tal modo, que la parte peticionante de la medida cautelar innominada, no logró comprobar la existencia del *fumus boni iuris* o *presunción de buen derecho*, lo cual la hace improcedente. ASÍ SE DECIDE.

## V

### CONSIDERACIONES FINALES

Cabe mencionar en esta oportunidad las gestiones que este Despacho ha adelantado en seguimiento del capítulo “*Consideraciones Finales*” de la Resolución Ministerial N° 3.495, de fecha 02 de diciembre de 2004, en especial por la importancia que tiene el derecho de negociación colectiva de cara a la determinación libre y voluntaria de las condiciones de trabajo entre las organizaciones sindicales y el patrono.

En efecto, a través de la Inspectoría Nacional de Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Público, de

la Dirección General Sectorial del Trabajo, el Despacho del Viceministro del Trabajo, así como de este propio Despacho, se han llevado adelante actuaciones destinadas a facilitar escenarios de diálogo y de encuentros para que el planteamiento de incorporación formulado por FENAPETROL como organización minoritaria se presente en el proceso de negociación colectiva de la sociedad mercantil PDVSA PETROLEO, S.A. Estas actuaciones, sin embargo, se han cumplido dentro de un marco de respeto de la libertad sindical y de apego a las competencias del Poder Público, habida cuenta de tratarse de una materia estrictamente de carácter intersindical.

Dichas actuaciones formalmente quedan reflejadas en las actas de la negociación de la convención colectiva de la sociedad mercantil PDVSA PETROLEO, S.A., particularmente las correspondientes a los días 02, 23, 28 y 29 de diciembre de 2004, así como del 05 de enero de 2005. De igual modo, dichas gestiones se evidencian en la remisión por la Inspectoría Nacional de Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Público a PDVSA PETROLEO, S.A. de la solicitud de adhesión formulada por FENAPETROL, en fecha 17 de diciembre de 2004, efectuada mediante oficio de fecha 27 de diciembre de 2004, siendo ratificado en fecha 04 y 06 de enero de 2005.

## VI

Por todo lo antes expuesto, este Despacho en uso de sus atribuciones legales, declara IMPROCEDENTE la medida cautelar innominada solicitada por la FEDERACIÓN NACIONAL BOLIVARIANA DE TRABAJADORES PETROLEROS, PETROQUÍMICOS, DEL GAS, SUS SIMILARES Y CONEXOS DE VENEZUELA (FENAPETROL), en el recurso de revisión interpuesto en contra de la Resolución N° 3.495, de fecha 01 de noviembre de 2004, emanada de este Despacho Ministerial. Por los razonamientos realizados, tampoco corresponde la suspensión de la mesa de negociación colectiva de trabajo, del proyecto presentado por las organizaciones sindicales FEDEPETROL, FETRAHIDROCARBUROS y SINUTRAPETROL contra la empresa PDVSA PETROLEO S.A.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto la Sala Constitucional del mismo, decida sobre el conflicto de competencia planteado por la Sala Político-Administrativa, en

sentencia N° 08, de fecha nueve (9) de enero de 2003, el cual no ha sido resuelto por la Ley ut supra.

## AUTO

**N° 3565 FECHA 28/02/2005**

Examinado como ha sido el expediente correspondiente al procedimiento de despido masivo, seguido por los ciudadanos RONALD ERIC SILVA PEROZA, DARWIN ORLANDO ESPAÑA JIMÉNEZ, APONTE LUIS ALBERTO, CAMPOS JEAN MANUEL ARGIMIRO, MORILLO COLINA RICHA FRANCISCO, BLANCO GERARDY ERIC PULIDO, ANDRADE ORLANDO JOSÉ, ANDRADE ANÍBAL JOSÉ, MIJARES PRIETO GERMAN ENRIQUE, GÓMEZ CASTILLO MANUEL GREGORIO, AMARO CARLOS RAMÓN, MÁRQUEZ GUTIÉRREZ JOSÉ ALIRIO, HERRERA HERNÁNDEZ LUIS ALBERTO, HERNÁNDEZ SERRANO OSWALDO EMIGDIO, AGUILERA JOSÉ JESÚS, CARABALLO OLIVO CARLOS ALCIDES, SANZ OMAR JOSÉ, ROMERO MORÁN ALEXI ALEJANDRO, JIMÉNEZ BRAVO YOEL ANTONIO, FERNÁNDEZ CABRILES YOEL ELIGIO, SOJO OVIEDA LUIS GONZALO, LAYA JULIÁN, ALVAREZ VARGAS JOSÉ JAVIER, LANDER JOSÉ GREGORIO, MIJARES BRITO JESÚS EDUARDO, VIANA TRUJILLO LUIS EDUARDO, GARCÍA LIRA CARLOS ENRIQUE, ESPINOZA LEAL JUAN ANTONIO, TORO AGRO JOSÉ GREGORIO, CORAO GÓMEZ HECTOR MARTÍN, LEON RUIZ JUAN CARLOS, RODRÍGUEZ FLORES JESÚS ALBERTO, ANGEL JOHN EFRAIN, ALVAREZ MEDINA JOSÉ SANTIAGO, CARICOTE ARIAS JONATHAN EMERSON, ANTONIO JOSÉ FARIAS, CISNEROS DE URBINA MAITE, MORENO REINA RAFAEL ANTONIO, FREDDY JOSE MILANO LARA, DANIEL JOSÉ PERAZA GIL, JOSÉ ANTONIO FLORES JAIME, DIONISIO NÚÑEZ, ATILIO ANTONIO PRADA, JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ FLORES y SANTAELLA PAYAGUA JUAN RAMÓN, titulares de la cédulas de identidad Nros. 4.358.438, 12.296.247, 11.484.243, 6.509.384, 10.542.778, 15.577.146, 6.840.880, 12.668.801, 11.488.068, 11.485.850, 8.194.686, 11.914.621, 15.697.967, 5.515.274, 3.367.521, 13.321.059, 2.696.530, 12.088.776, 13.409.588, 13.717.394, 13.320.696, 6.413.087, 15.696.027, 1.895.551, 5.518.427, 5.004.536, 12.826.512, 13.393.391, 15.199.618, 14.495.134, 14.579.301, 6.899.854, 10.541.284, 15.373.983, 13.889.678, 10.696.623, 6.930.677, 4.634.467, 12.827.864, 12.294.412, 14.098.300, 1.994.927, 4.664.242, 6.854.210 y 3.406.011, respectivamente, contra la empresa FOSPUCA ZAMORA, C.A, por ante la Inspectoría del Trabajo en los Municipios Plaza y Zamora del Estado Miranda; incoado en fecha 20 de agosto de 2004, se ha podido apreciar que en el presente caso no consta en autos los datos relativos a la identificación de la persona que recibió las copias de los carteles de notificación en nombre de la empresa reclamada, tal y como lo prevé el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el cual textualmente dispone: *"...El alguacil dejará constancia en el expediente, (...) de los datos relativos a la identificación de la persona que recibió*

la copia del cartel..."la cual es aplicable de manera supletoria en virtud de la derogatoria del artículo 52 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Al respecto, el autor Fernando Villasmil, en su obra "Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano", es de la opinión:

*"...esa notificación no se practica mediante boleta, sino mediante la fijación de un cartel en la puerta de la sede de la empresa, entregando una copia de dicho cartel al mismo empleador o a su representante o consignándolo en su secretaría u oficina de correspondencia si la hubiere. El alguacil debe dejar constancia en el expediente de su actuación y de los datos de identificación de la persona que recibió la copia del cartel (subrayado nuestro<sup>17</sup>)"*

De lo anterior se desprende, que en la notificación por carteles es necesario su fijación y el acuse de recibo donde se especifiquen los datos de identificación del receptor -el empleador, su representante legal u otra persona natural que se encuentre bajo su dependencia-, para que se considere libre de vicios y de esta manera comience a transcurrir el lapso para la contestación del procedimiento *in comento*.

En el caso bajo examen, el patrono no acudió a dar contestación al despido invocado, debido a que no fue efectivamente notificado -como se expresó *ut supra* -, lo que podría acarrear la vulneración del debido proceso y del derecho a la defensa, consagrados en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que establece lo siguiente:

*"El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas y, en consecuencia:*

*1- la defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa."*

En consecuencia, a los fines de preservar los mencionados derechos, se ordena a objeto de subsanar la omisión indicada **REPONER** la causa al estado en que se practique nuevamente la notificación de la empresa reclamada.

Bájese el expediente.  
Notifíquese a las partes.

#### RESOLUCIÓN

N° 3570 FECHA 02/03/2005

I

En fecha 25 de abril de 2003, la Inspectoría del Trabajo en el Este del Área Metropolitana de Caracas ordenó a la ciudadana Ysabel Cabrera, Supervisora del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial, realizar una visita de reinspección en la empresa PETROQUÍMICA SIMA C.A. (folio 1).

En fecha 16 de junio de 2003, fue recibido en esa Inspectoría informe elaborado por la funcionaria antes mencionada, relativo a la visita de reinspección practicada el 30 de abril de 2003, en las instalaciones de la empresa PETROQUÍMICA SIMA C.A, en el cual solicitó la imposición de multa a dicha empresa, alegando para ello lo siguiente:

1. La infracción de los artículos 188, 208, 209, 235, 391, 392, 237 y 565 de la Ley Orgánica del Trabajo.
2. La infracción de los artículos 105, 113, 126 y 136 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.
3. La infracción de los artículos 335, 428, 779, 793 al 814, 2, 22, 864, 862 y 863 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
4. Que la empresa no presentó al día las cotizaciones del INCE, del I.V.S.S y de la Ley de Política Habitacional.
5. Que no cumplió con el requerimiento de registrarse en el Ministerio del Trabajo.
6. Que no realizó los reportes estadísticos trimestrales y anuales respectivos ante el Ministerio del Trabajo.
7. Que incurrió en el supuesto de hecho previsto en el artículo 643 de la Ley Orgánica del Trabajo al reincidir y obstruir la realización de la visita de reinspección practicada (folios 2 al 6).

En fecha 19 de junio de 2003, la Inspectoría *a quo*, acordó iniciar el procedimiento de multa previsto en el Título XI de la Ley Orgánica del Trabajo, contra la empresa PETROQUÍMICA SIMA C.A. (folio 7).

En fecha 21 de octubre de 2003, fue notificada la mencionada empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 647 de la Ley Orgánica del Trabajo (folio 10).

En fecha 03 de noviembre de 2003, la ciudadana Niurka Sarmiento Peña, inscrita en el Inpreabogado bajo el N° 60.078, actuando en su carácter de

<sup>17</sup> VILLASMIL BRICEÑO, Fernando y María, VILLASMIL VELÁZQUEZ. "Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano". Publicaciones Monfort, C.A. Maracaibo, Venezuela. Año: 2003. Pág. 100

apoderada de la empresa PETROQUÍMICA SIMA C.A., según poder que acompaña, presentó escrito en el cual rechazó y contradijo lo señalado en el informe de inspección presentado por la funcionaria Ysabel Cabrera, Supervisora del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial (folios 11 al 15).

En fecha 13 de noviembre de 2003, las ciudadanas Mireya Josefina Peña de Sarmiento, inscrita en el Inpreabogado bajo el N° 35.958 y Niurka Sarmiento Peña, antes identificada, en su carácter de coapoderadas de la empresa PETROQUÍMICA SIMA C.A., presentaron escrito de promoción de pruebas en el cual, entre otras cosas, solicitaron la designación de un funcionario del trabajo, a los fines de practicar una inspección en las instalaciones de la empresa (folios 23 al 185).

En fecha 14 de noviembre de 2003, la Inspectoría del mérito admitió el escrito de promoción de pruebas presentado y en consecuencia ordenó practicar la inspección solicitada (folio 184).

En fecha 19 de febrero de 2004, la Inspectoría del mérito, recibió informe elaborado por el Ingeniero Luis Elías Pantoja, Supervisor del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial, relativo a la inspección practicada en las instalaciones de la empresa PETROQUÍMICA SIMA, C.A., (folios 187 al 190).

En fecha 20 de febrero de 2004, la Inspectoría del mérito mediante "Resuelto", impuso multa por la cantidad de TRES MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS OCHENTA Y CUATRO bolívares (Bs.3.644.784,00) a la empresa, PETROQUÍMICA SIMA C.A., alegando lo siguiente:

*"... si bien (sic) es cierto que la representación de la empresa formuló alegatos y promovió pruebas, no consta a los autos el cumplimiento a las infracciones previstas en los Artículos: Ley Orgánica del Trabajo, 208 L.O.T. y 113 del Reglamento, 209, Normativas de Higiene y Seguridad Industrial 355, 122-124-125-126, así como en Art. 866 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo de manera reiterada, configurando en diversos desacatos en que ha incurrido el infracto." (Resaltado y subrayado en el original folios 191 al 193).*

En fecha 25 de marzo de 2004, la Inspectoría del mérito notificó a la empresa PETROQUÍMICA SIMA C.A., de la providencia *supra* mencionada (folio 195).

En fecha 01 de abril de 2004, la ciudadana Niurka Sarmiento Peña, antes identificada, consignó escrito en el cual expuso lo siguiente:

*"(...) APELO de la decisión de Multa (...) y por cuanto el principio et **solve et repete** el cual fue derogado por mandato expreso de la Constitución de la República (sic) Bolivariana de Venezuela solicito*

***RECONSIDERE** la decisión tomada en perjuicio de los intereses de mi representada, ordenando oír la apelación sin exigirnos afianzamiento previo ni cancelación de Multa alguna. Así mismo, a todo evento solicito se me fije el monto de la fianza a los efectos de que la Apelación anunciado sea oída (...)" (folio 197).*

En fecha 02 de abril de 2004, la ciudadana Niurka Sarmiento Peña, antes identificada, consigno original y copia del contrato de fianza (folios 198 al 201).

## II

De seguidas este Ministerio pasa a decidir con fundamento en las siguientes consideraciones:

El régimen de las sanciones está contemplado en el capítulo I de las Disposiciones Generales, cuyo artículo 648 literal b), prevé la posibilidad que tiene el presunto infractor de recurrir contra la decisión dictada por el Inspector del Trabajo.

En efecto, el legislador así lo entiende al ordenar en el último aparte del antes citado artículo 648 de la Ley Orgánica del Trabajo, lo siguiente:

*"En todo caso, el recurso será decidido dentro de cinco (5) días hábiles contados de la llegada del expediente a la alzada, pudiendo las partes hacer breves informes escritos. Al decidirse, podrá confirmarse o revocarse la sanción, o modificarse su monto"*

Siguiendo el precepto normativo, encontramos que el artículo 86 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, dispone:

*"Todo recurso administrativo deberá intentarse por escrito y en él se observarán los extremos exigidos por el artículo 49.*

*El recurso que no llenare los requisitos exigidos, **no será admitido**. Esta decisión deberá ser motivada y notificada al interesado..." (Negrillas nuestras)*

De la norma en comento se infiere que el recurso debe intentarse mediante un escrito que reúna los extremos exigidos en el artículo 49 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Así, en ese escrito debe especificarse el organismo al cual está dirigido el recurso; la identificación del interesado o, en su caso, de la persona que actúe como su representante, con expresión de nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión, número de cédula de identidad o pasaporte en su caso; dirección del lugar donde deben hacerse las notificaciones, y los hechos, razones y pedimentos correspondientes, expresando con toda claridad cuál es la materia objeto del recurso. No basta, por tanto, un documento donde simplemente se diga "apelo" de tal decisión, sino que el particular está obligado a indicar, con

precisión cuáles son sus argumentos y sus razones para fundamentar el recurso. Además, debe también hacerse referencia a los anexos que acompañan al escrito de recurso, si los hay, y así mismo a cualquier otra circunstancia que exijan las normas legales y reglamentarias.

El documento por último, debe estar firmado expresamente por los interesados.<sup>18</sup>

Todos estos requisitos del artículo 49 *ejusdem*, se exigen como condiciones de admisibilidad del recurso, por lo que el incumplimiento de estos requisitos formales, acarrearía la inadmisibilidad del mismo.

En el caso bajo comentario, se advierte que mediante escrito en fecha 01 de abril de 2004, cursante al folio 197, la representación patronal se limitó a exponer que apelaba, por lo que la impugnación efectuada se encuentra inmotivada, resultando forzoso para este Despacho declarar inadmisibles la apelación, en acatamiento del mandato del legislador.

### III

Por las razones antes expuestas este Despacho, en ejercicio de sus facultades legales declara **SIN LUGAR** la apelación interpuesta por la representante legal de la empresa PETROQUÍMICA SIMA C.A., contra el acto administrativo de fecha 20 de febrero de 2004, dictada por la Inspectoría del Trabajo en los Valles del Tuy.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de diez (10) días, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 425 de la Ley Orgánica de la Hacienda Pública Nacional.

### RESOLUCIÓN

**Nº 3590 10/03/2005**

### I

En fecha 19 de septiembre de 2003, comparecieron por ante la Inspectoría del Trabajo en Maracay, Estado Aragua, los ciudadanos Gianna Lombardece, Ana Medina, Alexis Barreto, Lisette Álvarez, José Ramírez, María Silva y José Torres, titulares de las cédulas de identidad Nros. 15.076.157, 9.888.233, 7.167.716, 9.672.780, 12.141.459, 4.546.625 y 7.259.601, en su condición de Secretaria General; Secretaria de Organización; Secretario de Reclamos; Secretaria de Finanzas; Secretario de Actas y

Correspondencias; Secretaria de Cultura, Deporte y Propaganda y Secretario de Vigilancia y Disciplina del proyecto de SINDICATO ÚNICO DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO DE TRANSPORTE, TRÁNSITO Y VIALIDAD DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO GIRARDOT DEL ESTADO ARAGUA (SUTIAVIT), respectivamente, a fin de solicitar el registro de la mencionada organización sindical. Asimismo, anexaron convocatoria, acta constitutiva, nómina, firma de trabajadores apoyantes y estatutos (folios 1 al 33).

En fecha 23 de septiembre de 2003, la Inspectoría del mérito dictó auto, en el cual admitió los documentos presentados por el proyectado Sindicato, por considerar que no era contrario a derecho y ordenó notificar al INSTITUTO AUTÓNOMO DE TRANSPORTE, TRÁNSITO Y VIALIDAD DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO GIRARDOT DEL ESTADO ARAGUA (folio 34).

En fecha 09 de octubre de 2003, el Inspector de la causa dictó Providencia Administrativa, mediante la cual ordenó la inscripción de la citada organización sindical, bajo el Nº 1.282, folio 931, del Libro de Registro de Sindicatos llevado por dicha Inspectoría para tal fin (folios 44 y 45).

En fecha 03 de diciembre de 2003, la ciudadana Gisela González Duque, titular de la cédula de identidad Nº 12.142.299, en su carácter de Presidenta del INSTITUTO AUTÓNOMO DE TRANSPORTE, TRÁNSITO Y VIALIDAD DEL MUNICIPIO GIRARDOT DEL ESTADO ARAGUA, interpuso recurso jerárquico contra la referida Providencia, solicitando la nulidad de la misma, alegando lo siguiente:

Que se encuentra viciada de nulidad absoluta por ser de imposible e ilegal ejecución de conformidad con lo previsto en los ordinales 1º y 3º del artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, pues tres (03) de los integrantes de la Junta Directiva del mismo, son funcionarios de libre nombramiento y remoción, por lo que viola los artículos 32 y 450 de la Ley del Estatuto de la Función Pública y la Ley Orgánica del Trabajo, asimismo, los promoventes de la proyectada organización sindical alegan ser obreros y empleados de un ente administrativo dependiente de la Alcaldía del Municipio Girardot, cuando en realidad su empleador es el Instituto Autónomo de Transporte, Tránsito y Vialidad del Municipio Girardot del Estado Aragua, de conformidad con la ordenanza de creación que lo rige.

Que corresponde a la Oficina Central de Personal lo relativo al registro de los Sindicatos de Funcionarios Públicos de conformidad con lo establecido en el artículo 219 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, y no así a la Inspectoría del mérito.

<sup>18</sup> Allan R. Brewer Carías. El Derecho Administrativo y la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Pág. 334.



Que omitió los razonamientos de hecho y de derecho explanados en los escritos suscritos por su persona, de fechas 15 y 20 de octubre de 2003, violando lo previsto en el artículo 62 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

En fecha 29 de diciembre de 2003, los miembros de la Junta Directiva de la mencionada organización sindical consignaron escrito, donde solicitaron el cambio de nombre del Sindicato Único de Obreros y Empleados del Instituto Autónomo de Transporte, Tránsito y Vialidad de la Alcaldía del Municipio Girardot del Estado Aragua (Sutiavit) a Sindicato Único de Obreros y Empleados del Instituto Autónomo de Transporte, Tránsito y Vialidad del Municipio Girardot del Estado Aragua (folio 66 al 75).

En fecha 14 de enero de 2004, la Inspectoría del mérito dictó Providencia Administrativa, mediante la cual acordó el cambio de denominación del mencionado Sindicato.

## II

De seguidas este Despacho pasa a decidir con fundamento en las siguientes consideraciones:

### DEL REGISTRO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO.

El procedimiento de registro de sindicatos de funcionarios públicos en las últimas décadas ha presentado algunas variantes que se encuentran relacionados con los cambios normativos en esta materia.

Dichos cambios fueron analizados en el Dictamen N° 65 de la Consultoría Jurídica de este Ministerio, del 28 de octubre de 2002, en el cual se señaló:

"...con la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Pública, que dispone en su artículo 32 que los funcionarios públicos de carrera tienen derecho a organizarse sindicalmente de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento; y no habiéndose asignado en dicha Ley esta competencia al Ministerio de Planificación y Desarrollo, organismo que hasta esta fecha realizaba esta actividad, ha de entenderse que el competente en materia de registro de sindicatos es el Ministerio de Trabajo, esto en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo y en el Reglamento Orgánico de este Ministerio, el cual dispone dentro de las competencias de este Organismo, el registro de organizaciones sindicales, sin hacer ninguna distinción sobre la naturaleza jurídica de los mismos.

Al respecto, esta Consultoría Jurídica, una vez estudiado y analizado el texto de la mencionada Ley, aprecia en su Título III, relativo a los Funcionarios y Funcionarias Públicas, y específicamente en el Capítulo III intitulado 'Derechos Exclusivos de los

Funcionarios o Funcionarias Públicos de Carrera', ha quedado expresamente establecido lo siguiente:

**Artículo 32. Los funcionarios o funcionarias públicos de carrera, que ocupen cargos de carrera, tendrán derecho a organizarse sindicalmente, a la solución pacífica de los conflictos, a la convención colectiva y a la huelga, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios y con las exigencias de la Administración Pública. (Negrillas nuestras).**

Del texto de la citada norma se observa, la existencia de sustanciales diferencias con respecto al contenido del artículo 23 de la derogada Ley de Carrera Administrativa, inicialmente promulgada el 03 de Septiembre de 1970 y reformada, posteriormente, el 23 de Mayo de 1975, el cual establecía lo siguiente:

**Artículo 23: Los funcionarios públicos sujetos a la presente Ley podrán organizarse sindicalmente para la defensa y protección de los derechos que esta Ley y su Reglamento les confiere.**

*Este derecho a su vez quedó regulado por el Reglamento sobre los Sindicatos de Funcionarios Públicos, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 29.497, del 30 de abril de 1971, el cual establecía en su artículo 6:*

**Artículo 6.- El Ministerio del Trabajo es el organismo competente para todo lo relativo a la constitución, funcionamiento, y vigilancia de los sindicatos de funcionarios públicos. A tal efecto, en el citado Ministerio funcionará la Oficina de Registro de Sindicatos de Funcionarios Públicos.'**

*De lo cual se infiere que la intención del Ejecutivo Nacional, en un principio, fue que la competencia para el registro de estas organizaciones sindicales estuviera atribuida al Ministerio del Trabajo; no obstante el Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa, publicado en la Gaceta Oficial N° 2.905 de la República de Venezuela, de fecha 18 de enero de 1982, estableció en su artículo 219 lo siguiente:*

**Artículo 219. 'El Ministerio del Trabajo, remitirá los documentos relacionados con el Registro de Sindicatos de Funcionarios Públicos a la Oficina Central de Personal, a la cual corresponderá todo lo relativo al registro, funcionamiento y vigilancia de los mismos.'**

*Disposición esta que derogó tácitamente el artículo 6° del Reglamento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, razón por la cual, esta actividad venía siendo realizada por la antigua Oficina Central de Personal, hoy Viceministerio de Planificación y Desarrollo Institucional, dependiente del Ministerio de Planificación y Desarrollo; sin embargo, con la*



*entrada en vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Pública, surge la duda con respecto a cuál organismo debe corresponderle esta actividad, ya que en esta ley no se señaló dentro de las atribuciones de ese Ministerio, el Registro de Sindicatos de Funcionarios Públicos (Artículos 8 y 9), y por el contrario el citado artículo 32 de la novísima Ley -ya citado- señala de manera expresa que 'Los funcionarios o funcionarias públicos de carrera, que ocupen cargos de carrera, tendrán derecho a organizarse sindicalmente, (...) de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.'*

En consecuencia, debe entenderse que el derecho de los funcionarios públicos de carrera a organizarse sindicalmente de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, implica que el registro de dichas organizaciones sindicales ha de ser llevado a cabo de conformidad con las normas que regulan la materia laboral, toda vez que el mismo no sólo constituye un deber de los órganos administrativos del trabajo, sino que al mismo tiempo constituye un derecho de los administrados a que se les brinden las garantías necesarias para la constitución de sus organizaciones sindicales, derecho este consagrado en el Convenio Internacional 87 de la OIT, ratificado por Venezuela. Por tanto, este derecho al registro de las organizaciones sindicales que constituyan los funcionarios públicos de carrera, ha de hacerse de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, lo que implica que el ente competente para su registro debe ser el Ministerio del Trabajo.<sup>19</sup>

Como se desprende de la cita anterior, que con la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Pública, es el Ministerio de Trabajo el organismo competente para el registro, funcionamiento y vigilancia de los sindicatos de funcionarios públicos de carrera, todo de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, y así se decide.

## **2.- DEL REGISTRO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

Atendiendo a lo anterior, la Ley Orgánica del Trabajo señala en su artículo 420 que aquellos trabajadores que aspiren a organizarse local o estatalmente - como ocurre en el presente caso- deberán dirigir su solicitud a la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción respectiva donde esté ubicada la empresa.

Es importante señalar que no son pocos los requisitos que deben acompañar las solicitudes de inscripción de una proyectada organización sindical por ante el

Inspector del Trabajo, y en este sentido la doctrina ha opinado como sigue:

*"lo complicado de los requisitos exigidos y las frondosas normativas reguladoras de los Estatutos, abren la posibilidad de interpretaciones -leguleyas- y prácticas caprichosas, verdaderas -horcas claudinas- por las que deberán pasar en el sistema diseñado por la LOT los que -aspiren- a constituir sindicatos"*<sup>20</sup>

Los trámites de las inscripciones están regulados en los artículos 421 al 428 de la Ley Orgánica del Trabajo, entre ellos vale señalar: una solicitud acompañada de la copia del acta constitutiva con nombres, apellidos y números de cédulas de identidad de los asistentes y directivos de la asamblea que acuerda su constitución, esto lo especifica el artículo 423 del referido texto legal, de igual forma deben acompañar, un ejemplar de los estatutos que deben reunir una cantidad de requisitos exigidos por los dieciséis apartes del artículo 423 de la ley in comento y la nómina de los miembros fundadores con especificación de nombres, apellidos, nacionalidad, edad, profesión u oficio y domicilio.

Otro requisito contemplado en la ley es el número mínimo de trabajadores necesarios como promoventes de la proyectada organización. En este sentido, por tratarse de un sindicato de empresa deben conformarlo más de veinte (20) trabajadores del universo que laboran en la misma y el nombre del sindicato, en el sentido de que no podrá registrarse ninguna organización sindical con un nombre igual al de otra ya registrada, ni tan parecido que pueda inducir a confusión.

El Inspector del Trabajo es el funcionario facultado por la Ley Orgánica del Trabajo -ex artículo 425- para recibir la señalada documentación, y de haber efectuado correcciones, se les otorga a los promoventes del sindicato un lapso de treinta (30) días para subsanarlas, una vez subsanadas y/o de no haber correcciones, se ordena al Inspector del Trabajo proceder al registro. Igualmente el citado artículo, en su primer aparte dispone:

*"... Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector del Trabajo será recurrible para ante el Ministro del ramo y la de éste para ante la jurisdicción Contencioso Administrativa, ambas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la junta directiva electa haya sido notificada de la respectiva resolución".* (Subrayado nuestro).

<sup>19</sup> Dictamen N° 65 de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo, de fecha 28 de octubre de 2002.

<sup>20</sup> Dr. Francisco José Iturraspe. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. Tomo II. Pág. 467. Tercera Edición. Jurídica Rincón. Año 2001.

En el nombrado procedimiento de registro del sindicato solamente aparecen como partes interesadas: el Inspector del Trabajo -administración- y la proyectada organización sindical -administrado-. En ningún momento ni etapa de este procedimiento la ley se refiere al patrono o alguna otra organización sindical, por lo que los mismos no pueden ser considerados partes interesadas y mucho menos tienen facultad para invocar a su favor el recurso contenido en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo. Antes por el contrario, el artículo 443 de esa Ley prohíbe al patrono intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización de trabajadores o en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía.

En este sentido, es de hacer notar que en el artículo 155 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, al señalar quienes se consideran interesados a los fines de la disolución de un sindicato los patronos y cualquier otra organización sindical, sin embargo, no así al hablar de la constitución del sindicato. Entendemos que todo ello persigue la protección de la libertad de sindicación de los trabajadores, reconocido como derecho humano fundamental en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En el caso bajo examen, el Inspector del Trabajo en el Estado Aragua, una vez que recibió la documentación exigida procedió al registro de la proyectada organización sindical, por lo que el Instituto Autónomo de Transporte, Tránsito y Vialidad del Municipio Girardot del Estado Aragua, al no ser parte interesada, como se expresó ut supra, mal puede invocar a su favor el recurso contenido en el precitado artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo.

### **3.- DE LA NATURALEZA DEL ACTO ADMINISTRATIVO IMPUGNADO.**

Respecto a la naturaleza del acto de inscripción en el registro de sindicatos, es de observar que el Tribunal Supremo de Justicia se ha pronunciado en la siguiente forma:

*"(Omissis) Igualmente, tanto la doctrina más calificada en la materia, como la jurisprudencia de este Máximo Tribunal, han definido a los 'actos administrativos' -en términos generales- como: toda declaración de voluntad, de juicio o de conocimiento, emanadas de los órganos que integran la Administración, en ejercicio de una potestad administrativa distinta a la potestad reglamentaria, los cuales producen efectos de derecho, generales o individuales en la esfera jurídica de los administrados.*

Asimismo, los 'actos administrativos' han sido clasificados generalmente por la doctrina de la

siguiente manera: a) desde el punto de vista del procedimiento en: actos de trámites, actos definitivos, actos firmes y actos de ejecución; b) por el alcance de sus efectos en: actos generales y actos particulares; c) por la amplitud de los poderes de la Administración en: actos reglados y actos discrecionales; d) desde el punto de vista del contenido en: admisiones, concesiones, autorizaciones y aprobaciones.

(...)

*Teniendo en cuenta la clasificación de los actos administrativos expuesta, esta Sala Político-Administrativa procede de seguidas a encuadrar en la misma a la Boleta de Inscripción del Sindicato Nacional de Trabajadores, Distribuidores y Transportistas de Bebidas Gaseosas, Similares, Conexas y Afines (SINATRABEB), y en tal sentido observa que el artículo 426 de la Ley Orgánica del Trabajo establece lo que a continuación se transcribe:*

*'Artículo 426.- El Inspector del Trabajo de la jurisdicción o el Inspector Nacional del Trabajo, según sea el caso, únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos:*

*a) Si los sindicatos no tienen como objeto las finalidades previstas en los artículos 408 y 409 de esta Ley;*

*b) Si no se ha constituido el sindicato con el número de miembros establecidos en los artículos 417, 418 y 419 de esta Ley;*

*c) Si no se acompañan los documentos exigidos en el artículo 421 de esta Ley, o si éstos presentan alguna deficiencia u omisión; y*

*d) Si el sindicato contraviene lo establecido en el artículo 428 de esta Ley.*

*Llenos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro'.*

*Ahora bien, de conformidad con el artículo supra transcrito, esta Sala Político-Administrativa estima que la referida Boleta de Inscripción del Sindicato puede encuadrarse como acto administrativo definitivo, de efectos particulares, reglado y de contenido autorizatorio, toda vez que la Administración en uso de sus potestades regladas sólo se limitó a constatar el supuesto de hecho establecido en la norma, y aplicar lo que la ley ha determinado, y en este proceso aplicativo de la ley no se deja posibilidad de ningún tipo de juicio por parte del ente administrativo, salvo la constatación y verificación de los supuestos establecidos en la norma laboral. Sobre esta potestad reglada de la Administración,*

los autores extranjeros Eduardo García de Enterría y Tomás-Ramón Fernández, en su obra (Curso de Derecho Administrativo I. Novena Edición. Civitas 1999, pags. 447-448), señalaron que 'la decisión en que consista el ejercicio de la potestad es obligatoria en presencia de dicho supuesto y su contenido no puede ser configurado libremente por la Administración, sino que ha de delimitarse a lo que la propia Ley ha previsto sobre ese contenido de modo preciso y completo. Opera aquí la Administración de una manera que podría llamarse automática (...)':

Ahora bien, establecida la naturaleza jurídica del acto administrativo impugnado, debe revisarse la posibilidad que tiene el patrono de recurrir contra el acto de inscripción y registro de una organización sindical en vía judicial, específicamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa y en tal sentido, se observa que el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo establece lo que se transcribe de seguidas:

(...)

*De conformidad con el artículo citado, observa esta Sala que la jurisprudencia reiterada de la Sala Político-Administrativa de la entonces Corte Suprema de Justicia, ha señalado que 'Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible para ante el Ministro del ramo y la de éste para ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa'.*

Así pues, resulta evidente que el legislador sólo previó la posibilidad de recurrir ante la jurisdicción contencioso-administrativa, en los casos de negativa de inscripción y registro de una organización sindical por parte del Inspector del Trabajo, lo cual, a juicio de esta Sala, conllevaría al absurdo de considerar que exista un acto administrativo excluido de revisión, es decir, no sujeto al control por parte de la jurisdicción contencioso-administrativa, lo cual vulneraría el principio según el cual la actividad de la administración pública debe sujetarse a la Constitución y a las leyes, sometida al control de la jurisdicción contencioso-administrativa, todo ello atendiendo a la normativa constitucional consagrada en los artículos 137, 138 y 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Es por lo expuesto que esta Sala procede a revisar el acto administrativo mediante el cual se procedió a la inscripción y registro del Sindicato Nacional de Trabajadores, Distribuidores y Transportistas de Bebidas Gaseosas, Similares, Conexas y Afines (SINATRABEB) -impugnado en autos- a los fines de determinar si el mismo fue dictado conforme a lo dispuesto en la normativa legal que rige la materia. Así se decide.

Señalado lo anterior, observa esta Sala que la empresa recurrente denunció que la administración, al proceder a la inscripción y registro del sindicato tantas veces mencionado, violó sus derechos constitucionales a la defensa y al debido proceso y de petición, ya que -en su decir- la Administración no le permitió participar en la formación del referido acto, el cual afectaba sus intereses de manera directa.

Ante tal denuncia, observa esta Sala que de conformidad con la normativa contenida en el Título VII, Del Derecho Colectivo del Trabajo, Capítulos I y II de la Ley Orgánica del Trabajo, el legislador patrio no previó la posibilidad de intervención por parte del patrono, en el procedimiento de inscripción y registro de una organización sindical, ello a los fines de salvaguardar la libertad sindical y el derecho a su protección, consagrados tanto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 95, como en el Convenio N° 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado por la Trigésima Primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, cuya entrada en vigencia en nuestro país se materializó en virtud de la Ley Aprobatoria de dicho Convenio, sancionada por el entonces Congreso de la República en fecha 3 de septiembre de 1982, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 3.011, (subrayado nuestro)

De tal manera que, si el Inspector del Trabajo verifica que están llenos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos previstos en el artículo 426 de la Ley que rige la materia, no puede negar su registro, pues, dicho funcionario debe ceñirse estrictamente sólo al procedimiento pautado en la Sección Tercera del Capítulo II de la Ley Orgánica del Trabajo que se refiere al Registro y Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales.

Siendo ello así, observa esta Sala del análisis efectuado del acto impugnado que la Administración al inscribir y registrar la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores, Distribuidores y Transportistas de Bebidas Gaseosas, Similares, Conexas y Afines (SINATRABEB), se atuvo a lo dispuesto en la ley que rige la materia, por lo que dicho acto administrativo se encuentra ajustado a derecho y así se declara.

(...)

Lo señalado anteriormente, refuerza el principio de la prevalencia de las normas del trabajo, sustantivas o de procedimiento y el principio del orden jerárquico de aplicación de las normas laborales, así como la unidad de la jurisdicción laboral para dilucidar todos los asuntos contenciosos que no se correspondan con los señalados anteriormente cuyo conocimiento, sustanciación y decisión se encuentra

atribuida a la jurisdicción contencioso-administrativa. Así se establece.

Así, visto que el acto de inscripción y registro del Sindicato Nacional de Trabajadores, Distribuidores y Transportistas de Bebidas Gaseosas, Similares, Conexas y Afines (SINATRABEB), emanado de la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado del Ministerio del Trabajo, se encuentra ajustado a derecho, debe la Sala declarar sin lugar el recurso de nulidad interpuesto. Así se decide (Omissis)”

Así pues, este Despacho acoge plenamente el criterio anteriormente expresado, que ha sido el mantenido por este Ministerio, por lo que pasa a concluir que el acto de registro impugnado se encuentra ajustado a derecho y no es susceptible de ser recurrido ni por el patrono u otra organización sindical en sede administrativa, y su impugnación sólo es posible ante la jurisdicción contencioso administrativa.

Igualmente, este Despacho disiente del criterio expuesto en la Sentencia del 29 de mayo de 2002, y que ha sido mantenido por ese Alto Tribunal, en el cual se deja abierta la posibilidad de la revisión por la propia Administración del acto dictado por el Inspector del Trabajo, por considerar que la inscripción de un sindicato en el Registro llevado por las Inspectorías del Trabajo si tiene un procedimiento administrativo especial previsto en la propia Ley Orgánica del Trabajo, en la Sección Tercera, Capítulo II, procedimiento que conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos debe aplicarse preferentemente, ya que su rango es igualmente de ley orgánica y es ley especial en razón de la materia, debiendo los administrados adecuar su conducta a la normativa establecida por el legislador.

Se ratifica así el criterio de este Ministerio mantenido en forma pacífica y reiterada, al afirmar que no es facultad de este Ministerio la disolución del sindicato por vía administrativa, siendo que el convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo lo prohíbe en forma expresa, e igualmente que el patrono de los promotores no es parte en el proceso administrativo de legalización del sindicato.

#### **4.-DEL RECURSO INTERPUESTO**

Contra la decisión del Inspector del Trabajo competente, mediante la cual se acordó el registro del Sindicato Único de Obreros y Empleados del Instituto Autónomo de Transporte, Tránsito y Vialidad del Municipio Girardot del Estado Aragua (SUTIAVIT), el representante patronal interpone el recurso previsto en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo; aduciendo que la misma se encontraba viciada de nulidad absoluta, según lo previsto en los ordinales 1° y 3° del artículo 19 de la Ley Orgánica de

Procedimientos Administrativos, asimismo alegó la inmotivación del acto recurrido y la incompetencia del mencionado Órgano Administrativo.

Corresponde ahora determinar si el conocimiento de dichos recursos es competencia de este Ministerio.

Sobre la competencia del Ministerio del Trabajo, para conocer los recursos contra las decisiones, específicamente en los casos de negativa o de registro o inscripción de organizaciones sindicales, el Tribunal Supremo de Justicia<sup>6</sup> se pronunció en los siguientes términos:

“...Al respecto corresponde a la jurisdicción contencioso administrativa (sic) conocer los recursos que puedan ejercerse (sic) contra las decisiones del Ministerio del Trabajo, específicamente en los casos de negativa de registro o inscripción de organizaciones sindicales, y de oposiciones a convocatorias para negociaciones en convenciones colectivas, en virtud del contenido de los artículos 425, 465 y 519 de la Ley Orgánica del Trabajo, que expresamente indica (sic) que en estos casos se recurrirá ante la jurisdicción contencioso administrativa, así como ha quedado asentado por la sentencia dictada en tal sentido en fecha 9 de abril de 1992, caso Corporación Bamundi C.A, reiterada en varias ocasiones, como es el caso de Teófilo Alejandro Landáez en el expediente N° 11169, sentencia 01482, con ponencia del Magistrado José Rafael Tinoco, de fecha 27 de junio del año 2.000...”.

En el entendido de que no corresponde a este Ministerio la decisión sobre la nulidad de la inscripción efectuada, este Despacho considera oportuno observar que el derecho a la sindicación es uno de los contenidos más importantes de la libertad sindical. A tal respecto, cabe señalar que en el ámbito nacional el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela recoge los principios de libertad sindical, a saber:

“Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho...”

A su vez, la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 462, recepta no sólo la disposición constitucional, sino también el postulado internacional previsto en el Convenio N° 87 al disponer que:

“Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un

sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción...”

A fin de complementar lo anterior, es de importancia señalar que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 143, al referirse a los contenidos esenciales de la libertad sindical, contempla que las organizaciones sindicales no pueden ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas.

En aplicación del referido precepto constitucional encontramos en materia internacional, entre los convenios suscritos y ratificados por Venezuela, el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado por la Trigésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo artículo 2° establece:

“Los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones...”

El Convenio N° 98, en su artículo 4, contempla la prohibición expresa de disolver una organización sindical legalmente constituida, en los siguientes términos:

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.”

Reafirmando esta protección, este Convenio en su artículo 11 dispone:

“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”

Estos convenios, conforme lo establece el artículo 23 de nuestra Carta Magna, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

Así pues, estos convenios de orden internacional contemplan una serie de disposiciones tendientes a garantizar el libre funcionamiento de las organizaciones sindicales, sin interferencia de las autoridades públicas. Ello en virtud de que la libertad de asociación ha sido considerada piedra angular

de los derechos del trabajo, en donde todos lo demás se sustenta.

En este orden de ideas, es de hacer notar el criterio asumido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en casos como el que nos ocupa.

“...el Comité recuerda que en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) “todos los funcionarios públicos... y los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros” (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, cuarta edición, 1996, párrafo 206).

Por lo expuesto, puede concluirse que no es posible la disolución de un sindicato en sede administrativa, sino que necesariamente debe ocurrirse ante los tribunales correspondientes.

#### **5.- CONSIDERACIONES FINALES**

En atención a los imperativos legales contenidos en las normas antes transcritas y a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, que sugieren al Gobierno de Venezuela la toma de medidas necesarias para garantizar que se mantengan en la legislación y en la práctica los derechos de sindicación y de negociación colectiva, este Despacho se pronuncia al respecto, y hace suya la recomendación ratificando que no es facultad del Ministerio del Trabajo la disolución de un sindicato o la cancelación del registro de una organización sindical en vía administrativa.

### **III**

#### **DISPOSITIVA**

Por las razones anteriormente expuestas, este Ministerio en uso de sus atribuciones legales, declara INADMISIBLE el recurso jerárquico interpuesto por el INSTITUTO AUTÓNOMO DE TRANSPORTE, TRÁNSITO Y VIALIDAD DEL MUNICIPIO GIRARDOT DEL ESTADO ARAGUA, contra la inscripción del SINDICATO ÚNICO DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO DE TRANSPORTE, TRANSITO Y VIALIDAD DEL MUNICIPIO GIRARDOT DEL ESTADO ARAGUA de fecha 09 de octubre de 2003, en el registro de sindicatos llevado por la Inspección del Trabajo en el Estado Aragua.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo

establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto la Sala Constitucional del mismo, decida sobre el conflicto de competencia planteado por la Sala Político-Administrativa, en sentencia N° 08, de fecha nueve (9) de enero de 2003, el cual no fue resuelto por la Ley ut supra.

-----  
Dictamen N° 65 de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo, de fecha 28 de octubre de 2002.

1. Dr. Francisco José Iturraspe. Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Tomo II. Pág. 467. Tercera Edición. Jurídicas Rincón. Año 2001.

2. Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia N° 02006 de fecha 25-09-01. Ponencia del Magistrado: Hadel Mostafá Paolini. Juicio seguido por Pananco de Venezuela S.A.

3. Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia N° 00744 de fecha 29-05-02. Ponencia del Dr. Hadel Mostafa Paolini. Dictada en juicio seguido por la empresa Orinoco Iron, C.A.

4. Dictámenes de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo Nros. 87 y 30, de fechas 18-11-87 y 01-09-94.

5. Sala de Casación Social. Auto N° 42 del 03 de mayo del 2.001. Expediente N° 01-107, con ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, en el Juicio de la Asamblea Legislativa del Estado Miranda.

**RESOLUCIÓN  
N° 3598 FECHA 16/03/2005**

En fecha 16 de julio de 2003, comparecieron por ante la Inspectoría del Trabajo en el Este, del Área Metropolitana de Caracas, por una parte, el ciudadano LUIGI ALBERTI, titular de la cédula de identidad No. 10.333.839, en su condición de Gerente de Recursos Humanos de la empresa **Supermercados Unicasa, C.A.**, y por la otra, el ciudadano CÉSAR ANTONIO TORREALBA GARCÍA, titular de la cédula de identidad No. 2.997.426, en su carácter de representante del **Sindicato Único de Trabajadores de Supermercados Unicasa del Estado Miranda (SUTRASUPU-MIR)**, asistido por el abogado ACACIO TERÁN, inscrito en el Inpreabogado bajo el No. 49.300, a fin de depositar la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por ambas partes. Asimismo, anexaron la estimación de costos; formularios FORMA "S"; convocatoria, acta y lista de asistentes a la asamblea; actas y minutas de las discusiones; aprobación de la Convención referida; boleta de inscripción, estatutos y acta constitutiva del Sindicato representante (folio 128).

En fecha 9 de septiembre de 2003, la Inspectoría del mérito dictó auto, mediante el cual ordenó la subsanación de los errores u omisiones observados en la Convención Colectiva *supra* mencionada, referidos a lo siguiente:

*"1. No se puede determinar el ámbito de aplicación de la convención colectiva de trabajo presentada*

*2. No deja expresamente establecido cuánto es el incremento salarial que van a percibir los trabajadores durante la duración del contrato colectivo."* (folio 132).

En fecha 25 de septiembre de 2003, fue consignado escrito de subsanación de errores u omisiones, atendiendo a lo establecido en el mencionado auto, señalando lo siguiente:

*"...El ámbito territorial de la convención colectiva de trabajo tiene cobertura inicialmente en el Estado Miranda. Posteriormente, en vista de la conversión del Sindicato Único de los Trabajadores de los Supermercados Unicasa C.A., del Estado Miranda (SUTRASUPU-MIR) a la denominación SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS SUPERMERCADOS UNICASA, C.A con ámbito en los Estados Miranda, Aragua, Carabobo, Anzoátegui, Guárico, Nueva Esparta y el Distrito Capital (SUNTRASUPERUNICASA) (...) en virtud de que la empresa SUPERMECADOS UNICASA, C.A tiene establecidas sucursales a Nivel Nacional, la convención colectiva se aplicará a todos los trabajadores que prestan servicios para la empresa (...) a nivel Nacional, de conformidad con lo establecido en el artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo."*

Asimismo, especificaron los aumentos de salarios aplicables a partir de la homologación (folios 133 y 134).

En fecha 08 de octubre de 2003, la Inspectoría de la causa declinó la competencia a la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado, en virtud del ámbito de aplicación nacional de la convención colectiva presentada, de conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 589 de la Ley Orgánica del Trabajo (folio 136).

En fecha 12 de noviembre de 2003, los ciudadanos Carlos Flores, José Bastida, Fermin Pantoja, Ángel Pompas, Arquímedes Sojo, Lino Manrique y Luis Martínez, en su condición de representantes de la **UNIÓN BOLIVARIANA DE TRABAJADORES DE SUPERMERCADOS AFINES ANEXO Y SIMILARES DEL ESTADO MIRANDA (UBTRASUPER-MIR)** consignaron escrito por ante la referida Dirección, en el cual solicitaron "la nulidad de la Convención Colectiva" presentada por el sindicato SUNTRASUPERUNICASA y el patrono, alegando lo siguiente:

Que no se determina el ámbito de aplicación, ni el aumento de salario a percibir durante el contrato colectivo.

Que el Sindicato "Patronal" no representa a la mayoría, ni los intereses de los trabajadores, debido a que parte de los miembros de la junta directiva ocupan cargos de dirección y confianza en la empresa presentante.

Que no fue celebrada la asamblea para la aprobación de dicho proyecto, siendo discutido a espaldas de los trabajadores.

Que el 15 de agosto de 2003, la Inspectoría de los Municipios Plaza y Zamora del Estado Miranda dictó Providencia Administrativa, mediante la cual ordenó al ente patronal discutir un proyecto de convención colectiva con su organización sindical, que según los requirentes, son quienes representan a la mayoría de los trabajadores (folios 140 y 141).

En fecha 21 de noviembre de 2003, los representantes de la empresa y el sindicato SUNTRASUPERUNICASA, consignaron escrito donde señalaron lo siguiente:

*"...hemos estimado conveniente refundir en un solo texto el contenido de las cláusulas a que hace referencia la comunicación de fecha 25 de septiembre de 2003 y es por ello que, junto a la presente, nuevamente acompañamos un original y seis (6) copias de la convención colectiva de trabajo suscrita entre las partes"*

Asimismo, consignaron las actas de asambleas extraordinarias efectuadas en las sucursales del ente patronal y el listado de asistentes a las mismas (folios 281 al 284).

En fecha 5 de diciembre de 2003, la referida Dirección dictó Providencia Administrativa, en la cual negó la homologación de la Convención Colectiva, con base en los siguientes fundamentos:

*"Vista la presente Convención Colectiva de Trabajo, discutida extra-inspectoría nacida sólo (sic) para los trabajadores del supermercado Unicasa del Estado Miranda, para posteriormente depositarse y solicitar su homologación ante una Inspectoría de ámbito local, como lo fue, ante la Inspectoría del Trabajo en el Este del Área Metropolitana de Caracas el día 16 de Julio de 2003 y pretender que ese mismo Contrato Colectivo sea homologado ante esta Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Privado (...) sin que se haya efectuado el previo depósito, indudablemente que desnaturaliza el mecanismo previsto en el artículo 521 de la Ley Orgánica de Trabajo*

(...)

*Observa esta Dirección, de una simple lectura del reseñado escrito, que la denominación de 'alcance' se traduce en una pretendida conversión de una Convención Colectiva de Trabajo local a nacional, y de ninguna forma puede interpretarse como el depósito formal a que se expresa el artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo, lo que innegablemente lleva a concluir a este despacho que, la referida convención fue depositada al margen del procedimiento legalmente establecido para su trámite, de acuerdo con lo preceptuado en el Título VII, Sección V, Capítulo IV de la Ley Orgánica del Trabajo; lo cual altera el equilibrio necesario para homologar la Convención Colectiva de Trabajo consignada (...) siendo este procedimiento una institución de orden público, de conformidad con el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por lo que está vedado evadirlo, tanto a los administrados como a la Administración*

(...)

*Por lo tanto, es el criterio de esta Dirección de Inspectoría Nacional y (sic) Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Privado, que para poder otorgar la homologación a la Convención Colectiva de Trabajo que nos ocupa es imprescindible que las partes interesadas acojan la obligación que les impone el artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo, como requisito mínimo indispensable, que debe contener el acto de depósito, ante la Inspectoría del Trabajo competente de acuerdo a la jurisdicción, a los fines de que dicho Contrato tenga plena validez y surta los efectos legales correspondientes." (folios 286 al 291).*

En fecha 30 de diciembre de 2003, los representantes empresariales interpusieron Recurso de Reconsideración contra la referida Providencia, en el cual solicitaron la nulidad absoluta de la misma, con fundamento en los numerales 1º y 4º del artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, referidos a la prescindencia total y absoluta del procedimiento legalmente establecido pues, según su decir, en la misma se infringió el numeral 5º del artículo 18 y los artículos 9 y 10 *ejusdem*, alegando que no fueron violados o evadidos los requisitos del depósito, previstos en los artículos 521 y 171 de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, ya que pudo evidenciarse la intención que tuvieron las partes cuando fue depositada nuevamente dicha convención el 21 de noviembre del mismo año, cumpliendo los requisitos mínimos contemplados en el artículo 516 de la Ley Orgánica del Trabajo. En su defecto, requirieron la revocatoria de acto administrativo recurrido (folios 325 al 328).

En esa misma fecha, los representantes del Sindicato presentante interpusieron Recurso de



Reconsideración contra dicha Providencia, mediante la cual solicitaron su nulidad parcial, por cuanto la Convención Colectiva en cuestión no llegó a la Inspectoría del mérito por gestión del administrado o de los interesados, sino por la remisión de otro funcionario, por lo que consideraron realizado el depósito legal, aduciendo que no podía imputárseles los errores por la mala praxis, negligencia, incongruencia u omisión en que incurriera la Administración. Asimismo, en virtud de que la Providencia atacada señaló que no procedió la homologación por falta del depósito, los recurrentes procedieron a subsanar la deficiencia a través de la consignación de la convención (folios 329 al 341).

En fecha 27 de enero de 2004, el representante del patrono y el sindicato SUNTRASUPERUNICASA, consignaron por ante la referida Inspectoría, lo siguiente:

Tres (3) ejemplares de proyecto de Convención Colectiva de Trabajo firmado por ellos en esa misma fecha.

Tres (3) ejemplares de fomas "S" y de cálculos de costos de la Convención Colectiva de Trabajo.

Asimismo, dejaron constancia de que la cláusula trigésima primera de la Convención Colectiva de Trabajo consignada se denomina "DESISTIMIENTO" y establecía textualmente lo siguiente:

*"La empresa SUPERMERCADOS UNICASA C.A y el SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS SUPERMERCADOS UNICASA C.A., DE LOS ESTADOS MIRANDA, ARAGUA, CARABOBO, ANZOATEGUI, GUARICO, NUEVA ESPARTA Y DISTRITO CAPITAL (SUNTRASUPERUNICASA) manifiestan a la Dirección de Inspectoría Nacional y (sic) Asuntos Colectivos del Trabajo, Sector Privado, del Ministerio del Trabajo desistimiento de los recursos de reconsideración que con fecha treinta (30) de diciembre de dos mil tres (2003) ejercieron cada una de las partes, respectivamente, contra la providencia administrativa No. 2003-040, de fecha 05 de diciembre de dos mil tres (2003) dictada en esta (sic) Inspectoría y que negó la homologación y depósito de la convención colectiva de trabajo suscrita entre las mismas partes en fecha veintiuno (21) de noviembre de dos mil tres (2003); en el entendido de que **estos desistimientos son condicionados** a que la nueva convención colectiva de trabajo que hoy se presenta sea homologada y depositada y que, de no ser homologada y depositada, los desistimientos previstos en la presente cláusula no tendrán efecto jurídico alguno."* (folios 416 y 419).

En fecha 11 de febrero de 2004, los apoderados judiciales del patrono interpusieron recurso jerárquico contra la Providencia Administrativa del 5

de diciembre de 2003, por no haber considerado la homologación y el depósito de la Convención en cuestión, fundamentándose en los numerales 1º y 4º del artículo 19 *ejusdem*, con base a los siguientes alegatos:

El acto administrativo recurrido es intervencionista en la negociación y celebración de la Convención Colectiva de Trabajo entre las partes involucradas, violando los artículos 96 y 4 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Convenio 98 de la O.I.T, respectivamente, relativos a los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Colisiona con los artículos 3 y 11 del Convenio N° 87 de la O.I.T, referidos a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y el artículo 5 del Convenio N° 150 *ejusdem*.

La libertad sindical se protege frente a actos u omisiones, entre otros, de la administración, y su violación conlleva a la nulidad, cualquiera que sea el agente.

En fecha 8 de marzo de 2004, la representación del sindicato SUNTRASUPERUNICASA ejerció recurso jerárquico por haber operado el silencio administrativo, en razón a la falta de pronunciamiento por parte de la Inspectoría del mérito sobre el recurso de reconsideración incoado el 30 de diciembre de 2003, por lo que reprodujeron todo lo expuesto en dicho recurso, asimismo, alegaron lo siguiente:

La Providencia Administrativa violó los derechos y garantías consagrados en el artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, al lesionar los intereses de los trabajadores de alcanzar mejores beneficios, remuneraciones y condiciones sociales.

Se vulneró la garantía al debido proceso y los derechos de sindicalización y negociación colectiva, contemplados en los artículos 49 y 96 de la Carta Magna y el Convenio N° 98 de la O.I.T., cuando se obvió el análisis del contenido normativo de la Convención cuestionada, ya que la Autoridad Administrativa debió verificar si la misma contrariaba el orden público o si desmejoraba las condiciones o derechos adquiridos de los trabajadores, para realizar las observaciones y recomendaciones que estimare convenientes subsanar y proceder luego a su homologación.

## II

De seguidas este Ministerio pasa a decidir con fundamento en las siguientes consideraciones:

Al realizar el análisis de las actuaciones, se advierte que fueron interpuestos dos recursos jerárquicos contra el auto dictado por la Inspectoría del mérito,



en fecha 5 de diciembre de 2003; el primero de ellos incoado por la empresa Supermercados Unicasa, C.A., el 11 de febrero de 2004 y el segundo, por la organización sindical SUNTRASUPERUNICASA, el 8 de marzo del mismo año. Respecto a este último, es necesario verificar los lapsos previstos en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos para el ejercicio de tal recurso, por ser un requisito de procedencia del mismo.

En este sentido, el autor Allan R. Brewer-Carías, ha señalado en su libro "El Derecho Administrativo y la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos", lo siguiente:

*"...el recurso jerárquico procede, sólo, cuando ya se ha intentado un recurso de reconsideración. Por ello, expresamente el Artículo 95 de la Ley Orgánica establece que el recurso jerárquico procederá cuando el órgano inferior decida no modificar el acto del cual es autor, en la forma solicitada en el recurso de reconsideración. Por tanto, el recurso jerárquico sólo puede intentarse contra el acto del inferior, cuando éste decida no modificar su acto, una vez que se le ha solicitado la reconsideración del mismo. Por supuesto, también procede el recurso jerárquico, cuando ha transcurrido el lapso de decisión previsto de 15 a 90 días hábiles, según los casos, y no habido decisión en vía de reconsideración, en cuyo caso se estima que ha sido negada la reconsideración por el silencio, conforme al Artículo 4º de la Ley .*

(omissis)

*De acuerdo a la Ley Orgánica, el interesado debe intentar el recurso jerárquico dentro de los 15 días hábiles siguientes a la decisión del recurso de reconsideración, o al transcurso del lapso previsto legalmente para que se decidiera la reconsideración.*"<sup>21</sup> (Negritas nuestras)

De igual forma, el Tratadista José Araujo Juárez ha manifestado respecto a este punto lo siguiente:

*"El lapso para interponer los recursos administrativos jerárquico e institucional, según el artículo 95, LOPA (sic), es de (15) días hábiles siguientes a la decisión de la reconsideración. El plazo comenzará a computarse a partir de la notificación correspondiente o transcurrido los quince días hábiles previstos en el artículo 94, LOPA (sic), sin que el inferior hubiese decidido el recurso de reconsideración."*<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Brewer-Carías, Allan R. El Derecho Administrativo y la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Editorial Jurídica Venezolana. Tercera Edición. Caracas, 1992. p. P 345 y 346.

<sup>22</sup> ARAUJO JUÁREZ, José. Tratado de derecho administrativo formal. Editores Vadell hermanos. Tercera Edición. Caracas, 1998. p. 447.

Por su parte la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo en sentencia del 29 de octubre de 1990, caso: Asociación de Propietarios Residentes de la Urbanización Guataparo Country Club contra el Concejo Municipal Autónomo de Valencia, señaló lo siguiente:

*"...En el caso de que el recurso de reconsideración no sea decidido por la Administración es necesario que se espere el vencimiento del plazo correspondiente, y en tal hipótesis, lo que podría impugnarse ante la jurisdicción contenciosa-administrativa es el acto denegatorio del recurso de reconsideración, esto es, atacar el silencio-rechazo que la omisión de la Administración implica de acuerdo a la presunción legal establecida..."*<sup>23</sup>

Como se observa, el lapso de interposición del recurso jerárquico es dentro de los 15 días siguiente a la notificación de la decisión del recurso de reconsideración o cuando existe silencio administrativo negativo, en el cual debe esperarse el vencimiento del plazo otorgado al inferior para decidir.

En el caso *sub examine*, la organización sindical interpuso el recurso de reconsideración el 30 de diciembre de 2003, operando el silencio administrativo el 21 de enero de 2004, por lo que el lapso para ejercer el recurso jerárquico se vencía el 11 de febrero del presente año, y siendo que el mismo fue incoado el 8 de marzo del presente año, se evidencia que ha sobrepasado el lapso previsto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, y por ende éste resulta extemporáneo. Así se decide.

Ahora bien, respecto a los alegatos esgrimidos en el recurso jerárquico interpuesto por los representantes de la mencionada empresa, se aprecia que los mismos recaen sobre la negativa de la Inspectoría del mérito en homologar la Convención Colectiva presentada por los recurrentes, aduciendo éstos que la decisión lesiona los derechos de sindicalización y negociación colectiva, contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los Convenios 87, 98 y 150 de la OIT.

En la Providencia cuestionada, se observa que se encuentra fundamentada en la modificación del alcance de dicha Convención -de local a nacional- sin haber efectuado el depósito previo, desnaturalizando el mecanismo previsto en el artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo, por lo que este Despacho considera necesario analizar el procedimiento de negociación colectiva, específicamente lo relativo al depósito, a fin de determinar si los alegatos de los recurrentes son ciertos.

<sup>23</sup> MEIER E. Enrique. Teoría de las Nulidades en el Derecho Administrativo. Editorial Jurídica Alva, S.R.L.

En este sentido, la Ley Orgánica del Trabajo ha estipulado en su articulado el modo en que debe realizarse el depósito de una Convención Colectiva, señalando que se efectúa en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para que tenga validez, así lo establece en su artículo 521, en los siguientes términos:

*“Artículo 521. La convención colectiva será depositada en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para tener plena validez. La convención colectiva celebrada por una federación o confederación será depositada en la Inspectoría Nacional del Trabajo. A partir de la fecha y hora de su depósito surtirán todos los efectos legales.”* (Negritas nuestras).

Del mismo modo, el autor Rafael Alfonso Guzmán en su libro *“Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo”*, ha indicado entre las características de la convención colectiva, lo siguiente:

*“6º) Es un contrato solemne, sujeto a requisitos impretermitibles. Según la ley venezolana, de fundamentación constitucional, debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad. Cada una de las partes conservará un ejemplar, y el otro será depositado en la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción, o en la Inspectoría Nacional del Trabajo, si fue celebrado por una Federación o Confederación de Sindicatos; y no producirá efectos legales sino después de la fecha y la hora en que quede depositado por cualquiera de las dos partes. A este fin, a cada una de ellas le será otorgado un recibo por el respectivo funcionario. De hecho, las Inspectorías exigen cinco ejemplares del contrato, para fines internos del despacho.”<sup>24</sup>* (Negritas nuestras)

A mayor abundamiento, el autor Oscar Hernández Álvarez, en el libro *“Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento”*, al hacer referencia a la materia bajo estudio, mantiene los mismos lineamientos al manifestar que:

*“Para que la convención colectiva tenga plena validez de acuerdo con lo pautado en el Art. 521 de la L.O.T., se requiere en la fase de conclusión, además del acuerdo logrado por las partes en la mesa de negociación, la formalidad del depósito del mismo por ante el órgano administrativo, que es la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción (...)*

*Esta formalidad del depósito tiene dos finalidades: por una parte le da certeza al contenido y a la fecha de vigencia de la convención; por la otra, aún cuando la Ley no lo establezca expresamente, permite que el Inspector que haga un depósito constata si la convención en cuestión contiene*

*cláusulas contrarias a disposiciones legales de orden público.”<sup>25</sup>*

Por tales criterios, el depósito debe cumplir con ciertos requisitos, como lo expresa el Dr. Rafael Alfonso Guzmán, en virtud de la solemnidad que reviste la convención colectiva, uno de ellos es la realización de tal acto por ante la Inspectoría de la jurisdicción, es decir, el órgano administrativo competente para su conocimiento. Asimismo, por ser una formalidad no puede ser flexibilizada su práctica, ya que a través de su ejecución por los interesados -sindicato o patrono-, cumple con finalidades importantes, una de ellas es dar certeza sobre el contenido del contrato colectivo.

En este contexto, se observa que la convención colectiva depositada por los recurrentes, no proporciona la certeza sobre su contenido, en virtud de la modificación del alcance espacial de local (Estado Miranda) a nacional (aplicada a todos los trabajadores que presten servicios para la empresa), que se fundamentó en la conversión *a posteriori* de la organización sindical SUTRASUPU-MIR en SUTRASUPERUNICASA. Igualmente, el referido cambio deja sin efecto el depósito realizado, debido a que no se efectuó con las formalidades exigidas por la Ley laboral, pues al ser una convención nacional, la Inspectoría competente para su conocimiento era la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado y no así, la Inspectoría del Trabajo en el Este, del Área Metropolitana de Caracas, cuya competencia es en un determinado sector.

En igual sentido, las convenciones colectivas deben ser acompañadas con el acta de asamblea en la cual se acordó su presentación, aprobada por la mayoría absoluta (mitad más uno) de los trabajadores que resulten involucrados en la misma. En el caso bajo examen, al momento del depósito debió anexarse las actas de asambleas celebradas a nivel nacional, sin embargo, como se evidencia del estudio del expediente por ser una convención local sólo contó con el apoyo de los trabajadores del Estado Miranda, por lo que mal pueden los representantes cambiar su alcance espacial a su simple discreción.

En consecuencia, para ser efectivo el depósito debió realizarse ante el Inspector competente ya referido, acompañado con las actas de asambleas y expresando el alcance que se pretendía, y siendo como quedó demostrado, el incumplimiento de estos requisitos no puede considerarse efectuado el depósito en cuestión, compartiendo este Despacho los criterios de la Inspectoría del mérito para negar la

<sup>24</sup> ALFONSO GUZMÁN, *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo*. Editorial Melvin C.A. Caracas, 2001. Duodécima Edición. P. 452.

<sup>25</sup> HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. Ediciones Jurídicas Rincón. Barquisimeto, 2003. Tercera Edición. P. 564

homologación de la referida convención. Y así se decide.

### III

Por las razones antes expuestas este Despacho, en ejercicio de sus facultades legales declara:

- **INADMISIBLE** el recurso jerárquico interpuesto por el SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS SUPERMERCADOS UNICASA, C.A, contra la Providencia Administrativa de fecha 5 de diciembre de 2003, dictada por la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado.

- **SIN LUGAR** el recurso jerárquico interpuesto por la empresa SUPERMERCADOS UNICASA, C.A., contra la referida Providencia.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto la Sala Constitucional del mismo, decida sobre el conflicto de competencia planteado por la Sala Político-Administrativa, en sentencia N° 08, de fecha nueve (9) de enero de 2003, el cual no fue resuelto por la Ley ut supra.

### RESOLUCIÓN

**N° 3604 FECHA 17/03/2005**

### I

En fecha 27 de enero de 2004, comparecieron por ante la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado, el ciudadano Luigi Alberti, titular de la cédula de identidad N° 10.333.839, en su carácter de Gerente de Recursos Humanos de la empresa SUPERMERCADOS UNICASA C.A., el abogado Adolfo José López Fernández, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 59.452, en su condición de apoderado de la referida empresa y los ciudadanos Cesar Torrealba, José G. Briceño y Xiomara Ramírez, titulares de las cédulas de identidad Nros. 2.997.426, 6.810.971 y 12.191.681, en sus respectivos caracteres de Presidente, Secretario General y Secretaria de Actas y Correspondencia del SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS SUPERMERCADOS UNICASA, C.A de los Estados Miranda, Aragua, Carabobo, Anzoátegui, Guárico, Nueva Esparta y el Distrito Capital (SUNTRASUPERUNICASA), asistidos por la abogada Nancy Bermúdez, inscrita en el Inpreabogado bajo

el N° 85.484, a fin de consignar Convención Colectiva de Trabajo firmada entre las partes, formas "S" y cálculo de costos de la misma.

De igual manera, los representantes de la mencionada organización sindical reprodujeron las convocatorias, las actas de asambleas y los listados de los trabajadores apoyantes consignadas el 21 de noviembre de 2003, que cursaban en el expediente, conjuntamente con la Convención Colectiva cuya homologación fue negada en la Providencia Administrativa, dictada en fecha 05 de diciembre de 2003, por la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Sector Privado.

En fecha 16 de marzo de 2004 la referida Dirección dictó Auto, mediante el cual negó la homologación de la Convención Colectiva, presentada el 27 de enero de 2004, en virtud de las siguientes consideraciones:

Que no podía impartir la homologación a un "Acta Convenio" que transformaba determinadas condiciones señaladas en la Convención Colectiva de Trabajo presentada el 13 de octubre de 2003, ya que esta última no surtió efecto, en virtud de haber sido negada su homologación.

Que presentaba deficiencias e imprecisiones, como son la omisión de la convocatoria, el acta de asamblea y los listados de los trabajadores apoyantes, además, que la Convención Colectiva se encontraba firmada sólo por tres (03) miembros del sindicato señalado.

Que la cláusula N° 30 relativa al aumento salarial, estaba redactada de una forma muy ambigua, prestándose a confusión, lo que dificultaba conocer con certeza cuáles eran los beneficios salariales otorgados a los trabajadores y en la cual se acordaba un aumento salarial mínimo según lo decretado por el Ejecutivo Nacional el 28 de abril de 2002 y no con base al Decreto del 2 de mayo de 2003, por lo que resultaría violado el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los artículos 129 y 83 de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, respectivamente.

En fecha 22 de abril de 2004, el abogado Rafael Balestrini, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 65.980, en su carácter de co-apoderado de la referida empresa, interpuso recurso de reconsideración contra el mencionado auto, en el cual solicitó a la Inspectoría del mérito reconocer la nulidad absoluta del mismo, con fundamento en el Principio de Autotutela Administrativa, de conformidad con el artículo 83 de la Ley Orgánica del Procedimientos Administrativos, alegando lo siguiente:

*"...no saben los peticionantes de la citada homologación si inferir las siguientes interpretaciones:*

*Si la negativa obedece a que ciertamente que esta Inspectoría Nacional había negado el Depósito de la Convención Colectiva celebrada el mes de julio de 2003, tal como consta en la Providencia Administrativa dictada al efecto de fecha 05 de diciembre de 2003.*

*Si con el hecho de entrar al análisis de los recaudos a presentarse para la homologación del Acta Convenio así como el fondo de la cláusula 30° (sic), se está (sic) tácitamente reconociendo la validez y por ende el Contrato Colectivo matriz celebrado y en consecuencia el Acta Convenio?*

*Ante tal desatino no queda más que s (sic) solicitar a esta Inspectoría Nacional que reconsidere la decisión"*

En fecha 13 de mayo de 2004, la Inspectoría de la causa dictó Providencia Administrativa, en la cual declaró sin lugar el recurso *supra* señalado, con fundamento en lo siguiente:

*"...que observó (...) una situación evidentemente irregular y anómala por parte de la empresa SUPERMERCADOS UNICASA C.A., y el SINDICATO UNICO (sic) NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS SUPERMERCADOS UNICASA, C.A., DE LOS ESTADOS MIRANDA, ARAGUA, CARABOBO, ANZOATEGUI (sic), GUARICO (sic), NUEVA ESPARTA Y DISTRITO CAPITAL (SUNTRASUPERUNICASA), al presentar en fecha 27 de Enero de 2004 para su homologación (...) un Acta Convenio que deriva y es consecuencia de una Convención Colectiva de Trabajo, que como es bien sabido por las partes antes mencionadas, su homologación fue negada (...)*

*En tal sentido, este Despacho se circunscribió a aplicar el derecho de acuerdo con lo que expresan las actas cursantes en el expediente, y por cuanto lo secundario sigue lo principal (...) por aplicación rigurosa del referido principio negó la homologación al Acta Convenio presentada el día 27 de Enero de 2004.*

*(...) observó la existencia de violación de normas de orden público, al transgredirse los artículos 129 de la Ley Orgánica del Trabajo y 83 de su Reglamento, y el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (...)*

*Se evidencia fehacientemente que, en ningún momento esta Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado, por el simple hecho de analizar el contenido del Acta Convenio y los recaudos faltantes, pudo otorgar tácitamente la validez a un Contrato Colectivo cuya negativa fue formal y claramente efectuada el día 5 de diciembre de 2003."*

En fecha 4 de junio de 2004, el abogado José G. López B., antes identificado, interpuso recurso

jerárquico contra la mencionada Providencia, en el cual solicitó la revocatoria de la misma, según lo previsto en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, se reconociera la nulidad del Auto del 16 de marzo del mismo año, requiriendo la aplicación del Principio de Auto Tutela Administrativa, reproduciendo los mismos alegatos esgrimidos en el mencionado recurso de reconsideración. Asimismo, adujo que se coartaba el derecho que tenían los trabajadores y empleadores de estipular convenciones colectivas, ya que -según su decir- la misma no trastocaba normas de orden público.

## II

De seguidas este Despacho pasa a decidir con fundamento en las siguientes consideraciones:

En el presente caso, se observa que el recurrente alegó que no sabía si la decisión obedecía a que había sido negado el depósito de la Convención Colectiva presentada el 16 de julio de 2003, o si con el hecho de entrar al análisis de los recaudos presentados se estaba tácitamente reconociendo la validez de esta Convención y en consecuencia, la presentada el 27 de enero de 2004.

Por tal motivo, del estudio de las actuaciones del expediente, específicamente, el acto administrativo recurrido, se aprecia que se dio una respuesta clara a la interrogante planteada por el recurrente, pues en la Providencia Administrativa de fecha 13 de mayo de 2004, dictada por la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado, se señaló la razón por la cual se negó la homologación, al indicar lo siguiente:

*"... que observó (...) una situación evidentemente irregular y anómala por parte de la empresa SUPERMERCADOS UNICASA C.A., y el SINDICATO UNICO (sic) NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS SUPERMERCADOS UNICASA, C.A., DE LOS ESTADOS MIRANDA, ARAGUA, CARABOBO, ANZOATEGUI (sic), GUARICO (sic), NUEVA ESPARTA Y DISTRITO CAPITAL (SUNTRASUPERUNICASA), al presentar en fecha 27 de Enero de 2004 para su homologación (...) un Acta Convenio que deriva y es consecuencia de una Convención Colectiva de Trabajo, que como es bien sabido por las partes antes mencionadas, su homologación fue negada (...)*

*En tal sentido, este Despacho se circunscribió a aplicar el derecho de acuerdo con lo que expresan las actas cursantes en el expediente, y por cuanto lo secundario sigue lo principal (...) por aplicación rigurosa del referido principio negó la homologación al Acta Convenio presentada el día 27 de Enero (sic) de 2004." (Subrayado nuestro).*

Como se observa, la decisión se fundamentó en que la Convención Colectiva cuestionada derivaba de otra presentada el 16 de julio de 2003, y siendo que esta última no fue homologada, consecuentemente, en la primera -Convención presentada el 27 de enero de 2004- se debía negar la solicitud de las partes, toda vez que su origen no había tenido ningún efecto jurídico.

Por otro lado, el análisis efectuado por la Inspectoría del mérito a las convocatorias, las actas de asamblea y los listados de los trabajadores apoyantes, consignadas el 21 de noviembre de 2003, los cuales fueron reproducidos por el Sindicato SUNTRASUPERUNICASA, para la presentación de la Convención del 27 de enero de 2004, en ningún momento puede ser considerado como un tácito reconocimiento del Contrato Colectivo consignado el 16 de julio de 2003, pues en la Providencia Administrativa del 05 de diciembre de 2003, que cursa en los folios 286 al 291 de la pieza 1 del expediente, se negó expresamente la misma.

De la misma manera, se advierte que la finalidad de valorar tales documentos, no es otro que demostrar que la Convención Colectiva del 27 de enero de 2004, carecía de convocatoria, acta de asamblea y listado de los trabajadores apoyantes, pues los recaudos consignados correspondían a otra Convención.

Al respecto, la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 516, prevé lo siguiente:

*"Artículo 516. El sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención redactado en tres (3) ejemplares y el acta de la asamblea en la cual se acordó dicha presentación".* (Subrayado nuestro).

Asimismo, el Dr. Humberto Villasmil Prieto ha señalado en su libro "Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo", lo siguiente:

*"Los requisitos exigidos para la presentación son dos: 1) que sea redactado por triplicado y 2) que se acompañe con el acta de la asamblea en el cual se acordó dicha presentación. En este sentido, el proyecto debe ser aprobado en asamblea con un respaldo de al menos, la mitad más uno (mayoría absoluta) de los trabajadores que resulten involucrados en la convención, estando excluidos a los fines del cómputo de la mayoría, 'los trabajadores de dirección o de confianza' (Art.515)."26* (Subrayado nuestro).

De lo antes expuesto, se observa que es un requisito para la presentación de la Convención Colectiva el acta de asamblea, ya que permite evidenciar si el referido proyecto ha sido conocido por los trabajadores y cuenta con el apoyo de la mayoría absoluta de los involucrados o beneficiados, no pudiendo las partes relajar o flexibilizar estas normas, ya que son normas de orden público, cuyo fundamento viene dado por la solemnidad<sup>27</sup> que reviste el Contrato Colectivo de Trabajo.

En el caso *sub examine*, como quedó señalado *ut supra*, el sindicato presentante reprodujo las convocatorias, las actas de asambleas y los listados de los trabajadores apoyantes, consignadas el 21 de noviembre de 2003, que correspondían a los recaudos consignados para la homologación de la Convención Colectiva presentada el 16 de julio de 2003, en consecuencia, no se cumplió con lo establecido en el artículo 516 de la Ley Orgánica del Trabajo, y así se decide.

Asimismo, el recurrente adujo que se le estaba coartando el derecho que tenían los trabajadores y empleados de estipular convenciones colectivas, ya que -según su decir- no se trastocaban normas de orden público; no obstante, la Inspectoría de la causa consideró que se violaban los artículos 91, 129 y 83 de la Constitución de la República de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, respectivamente, los cuales son normas de orden público, ya que la cláusula N° 30 acordaba un aumento salarial con base al Decreto N° 1.752 del 28 de abril de 2002, publicado en la Gaceta Oficial N° 5.585, en lugar del Decreto del 2 de mayo de 2003, publicado en la Gaceta Oficial N° 37.681, los referidos artículos señalan lo siguiente:

*"Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y para su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.*

*El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento.*

<sup>26</sup> Villasmil, Humberto. Apuntamientos de Derecho colectivo del Trabajo: Negociaciones y Conflictos. Paredes Editores. Caracas., 1995.

<sup>27</sup> ALFONZO GOZMAN, Rafael. Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Editorial Melvin C.A. Caracas, 2001. Duodécima Edición. P. 452.

**Artículo 129.** *El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo previsto por la Ley.*

**Artículo 83: Salario Mínimo.** *No podrá pactarse un salario inferior a aquel que rija como mínimo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento.*

*En caso de incumplimiento, el trabajador tendrá derecho a reclamar el monto de los salarios dejados de percibir y su incidencia sobre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo."*

Según estos, no puede estipularse un salario mínimo inferior al que ha sido fijado por la autoridad competente, ya que son estipulados para garantizar a los trabajadores la satisfacción de las necesidades básicas y de esta manera vivir de manera digna.

A tal efecto, al analizar el comentado Proyecto se observa que la referida cláusula es del tenor siguiente:

*" 'LA EMPRESA' y 'EL SINDICATO' convienen en realizar a partir del primero (1º) de enero de dos mil cuatro (2004) los siguientes aumentos de salarios normal mensual:*

*Un cinco por ciento (5%) adicional al aumento del Salario Mínimo Nacional Decretado por el Poder Ejecutivo Nacional, en fecha veintiocho (28) de abril de dos mil dos (2002), decreto (sic) No. 1.752, publicado en Gaceta Oficial No. 5.585 Extraordinario, de fecha veintiocho (28) de abril de (2002): esto es, una tarifa porcentual total de treinta y cinco por ciento (35%) para el personal comprendido dentro del ámbito del referido decreto de salario mínimo. Este aumento será efectivo a partir del (1º) de enero de dos mil cuatro (2004) (...)*

*El año 2004 y sucesivos años de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa y el sindicato convendrán en realizar ajustes salariales una vez al año adecuándolos en lo posible a cualquier aumento, bien sea por decreto presidencial o por la empresa."* (Subrayado nuestro)

De la cláusula antes transcrita, se infiere que el aumento salarial convencional es de ciento noventa y nueve mil quinientos ochenta y cuatro bolívares (Bs.199.584,00), ya que el 5% de ciento noventa mil ochenta bolívares (Bs.190.080,00) -salario mínimo estipulado en el Decreto N° 1.752 del 28 de abril de 2002, publicado en la Gaceta Oficial N° 5.585-, es la cantidad de nueve mil quinientos cuatro bolívares (Bs. 9.504,00), monto que debe adicionarse al mencionado salario decretado por el Ejecutivo Nacional.

Ahora bien, tomando en cuenta que en fecha 02 de mayo de 2003, fue decretado un aumento salarial por la cantidad de doscientos cuarenta y siete mil ciento cuatro bolívares (Bs. 247.104,00), se concluye que la cláusula N° 30 prevista en la Convención Colectiva de Trabajo presentada el 27 de enero de 2004, se encuentra por debajo del salario mínimo establecido para ese momento, violando los artículos 91, 129 y 83 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, respectivamente.

De igual forma, la mencionada cláusula señala que los ajustes salariales se adecuarán *"en lo posible"* a los aumentos de salarios que prevea el Ejecutivo Nacional o el órgano competente para ello, empero, no es potestad de las partes depositantes cumplir *"en lo posible"* los Decretos sobre aumento del salario mínimo, debido a que son de obligatorio cumplimiento, como quedó expuesto *ut supra*.

En consecuencia, este Despacho ratifica el acto administrativo recurrido, debido a que efectivamente no se trata de la presentación de una Convención Colectiva de Trabajo, sino que deriva de la presentada el 13 de julio de 2003, además de no haber sido consignados los documentos requeridos para comprobar que fue aprobada su presentación por los trabajadores y viola los artículos 91, 129 y 83 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, y así se decide.

### III

Por las razones antes expuestas este Despacho, en ejercicio de sus facultades legales declara **SIN LUGAR** el recurso jerárquico interpuesto por la empresa SUPERMERCADOS UNICASA, C.A., contra la Providencia Administrativa de fecha 13 de mayo de 2004, dictada por la Dirección de Inspección Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto la Sala Constitucional del mismo, decida sobre el conflicto de competencia planteado por la Sala Político-Administrativa, en sentencia N° 08, de fecha nueve (9) de enero de 2003, el cual no fue resuelto por la Ley *ut supra*.

### RESOLUCIÓN

N° 3612 FECHA 31/03/2005

En fecha 10 de enero de 2003, comparecieron por ante la Inspectoría del Trabajo en el Estado Vargas, los ciudadanos Gledys Villarroel y Juan José Bello, titulares de las cédulas de identidad Nros. 6.958.316 y 9.993.520, en sus condiciones de Secretario General y Secretario de Organización del SINDICATO UNIÓN OBRERA Y EMPLEADOS DEL CLUB ORICAO (S.U.O.E.C.O), a fin de consignar proyecto de Convención Colectiva, para ser discutido con la ASOCIACIÓN CIVIL CLUB ORICAO. Asimismo, anexaron estatutos, convocatoria, acta de asamblea, listado de trabajadores apoyantes, actas convenios y contrato de trabajo anterior (folios 1 al 128).

En fecha 22 de enero de 2003, la Inspectoría del mérito dictó auto, mediante el cual admitió el referido proyecto y acordó citar a las partes a los fines de iniciar las discusiones del mismo, de conformidad con el artículo 517 de la Ley Orgánica del Trabajo (folio 129).

En fecha 27 de febrero de 2003, oportunidad fijada para dar inicio a las discusiones del referido proyecto, comparecieron por una parte, el abogado Rafael Quintana, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 78.166, en su carácter de apoderado judicial de la mencionada Asociación, y por la otra, los ciudadanos Gledys Villarroel, Juan José Bello, antes identificados, y Antonio Demey, Etanislao Mayora, Simón Mendoza y Filiberto Montes, titulares de las cédulas de identidad Nros. 7.839.808, 11.470.023, 9.995.973 y 10.584.478, en sus respectivos caracteres de Secretario de Reivindicación; Secretario de Deporte, Información, Prensa y Propaganda; Primer Vocal y Segundo Vocal del Sindicato presentante, asistidos por el abogado Miguel López Márquez, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 32.063. En esta oportunidad la representación patronal expuso los siguientes alegatos y defensas:

La *"falta de jurisdicción"*, de conformidad con el artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo, ya que las partes se encuentran registradas en Caracas.

La Organización Sindical no cuenta con la mayoría absoluta de los trabajadores, debido a que la empresa tiene ciento cuarenta y ocho (148) trabajadores y la convención sólo fue respaldada por cincuenta y tres (53).

La existencia de un conflicto intersindical, pues se encontraban discutiendo proyectos de convenciones colectivas con dos actores sindicales (S.U.O.E.C.O y S.U.T.R.A.C.O), por lo que debía determinarse cuál representaba a la mayoría de los trabajadores, a tal efecto, anexó nómina de trabajadores y comunicaciones de fechas 17 y 25 de octubre de 2002, dirigidas a las Inspectorías del Trabajo en el Estado Vargas y en el Distrito Capital, respectivamente, en las cuales informaba sobre la

discusión de un proyecto de convención colectiva con la organización sindical S.U.T.R.A.C.O.

Por su parte, los miembros de la organización sindical manifestaron que representaban a la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la sede de la Asociación Civil Oricao, situada en el kilómetro 14 de la vía Arrecife Chichiriviche, Parroquia Carayaca, siendo los únicos que habían presentado proyecto de convención colectiva.

En este mismo acto, el abogado Miguel López Márquez, antes identificado, alegó lo siguiente:

Que el Sindicato SUOECO tenía la validez, cualidad y representación para la discusión del referido proyecto, ya que el patrono no indicó en sus anexos el número de trabajadores de dirección y confianza, los cuales no son tomados en consideración para la determinación de la mayoría, de conformidad con lo previsto en el artículo 515 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Que no existía una problemática intersindical, debido a que el sindicato S.U.T.R.A.C.O no había cumplido con las obligaciones que le impone la Ley, como son: defender los derechos e intereses de los trabajadores, presentación detallada de los fondos intersindicales y notificación a la Inspectoría del Trabajo competente de la elección de la Junta Directiva (folios 138 al 155).

En fecha 2 de abril de 2003, la Inspectoría del mérito dictó Providencia Administrativa, en la cual declaró sin lugar las defensas y alegatos opuestos por la parte patronal y ordenó la discusión de la Convención Colectiva presentada, en virtud de lo siguiente:

En cuanto a la *"falta de jurisdicción"*, señaló que la representación patronal sólo indicó que el sindicato S.U.O.E.C.O se encontraba fuera del ámbito del Estado Vargas, sin presentar documentos que permitieran constatar tal situación.

En relación al conflicto intersindical, manifestó que no tenía facultad para dirimir controversias originadas entre dos organizaciones sindicales, debido a que era competencia de los órganos jurisdiccionales.

Sobre las discusiones del proyecto de convención colectiva con el sindicato S.U.T.R.A.C.O, indicó que las comunicaciones consignadas por la accionada, de fechas 17 y 25 de octubre de 2002, eran insuficientes para determinar la existencia de tales discusiones.

En relación a la realización de un referéndum u otra práctica que permitiera verificar la representatividad del Sindicato S.U.O.E.C.O, expresó que al no constar en el expediente que la organización sindical



S.U.T.R.A.C.O haya efectuado la relegitimación de sus autoridades, de conformidad con lo acordado en el referéndum de renovación de la dirigencia sindical, de fecha 3 de diciembre de 2000, mal podía ordenar la realización de algún mecanismo para verificar lo previsto en el artículo 514 de la Ley Orgánica del Trabajo (folios 158 al 162).

En fecha 14 de abril de 2003, el abogado José Rafael Quintana Rosales, antes identificado, interpuso recurso de apelación contra la mencionada Providencia Administrativa, en el cual alegó lo siguiente:

La Inspectoría de la causa sacó elementos de convicción fuera de los autos, lo cual está prohibido por el artículo 12 del Código de Procedimiento Civil.

Al decidir sobre la *"falta de jurisdicción"* manifestó que la empresa no consignó documentación alguna, obviando -según su decir- las citaciones y el poder en donde se señalaba en forma expresa su domicilio.

El Inspector del mérito confundió lo expuesto por el representante patronal, al considerarse incompetente para conocer sobre controversias originadas entre dos o más organizaciones sindicales que manifesten ostentar la representatividad para discutir la contratación colectiva, siendo que -según el recurrente- los artículos 145, 219 y 230 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, establecen que es competencia de la Inspectoría del Trabajo el conocimiento de los conflictos intersindicales de representatividad, debido a que el sindicato S.U.O.E.C.O no era representativo; no estando obligado a celebrar una nueva convención colectiva, hasta tanto no se resolviera el conflicto entre este actor sindical y S.U.T.R.A.C.O.

La Inspectoría *a quo* ignoró lo previsto en el artículo 518 de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando estimó como una *"mera participación"* las comunicaciones consignadas, de fechas 17 y 25 de octubre de 2002, dirigidas a dicha Inspectoría y a la Inspectoría del Trabajo en el Distrito Capital (folios 167 al 168).

#### **MOTIVA**

Con fundamento en lo que antecede, este Despacho pasa a resolver el recurso interpuesto en los siguientes términos:

#### **PRIMERO**

En el caso bajo análisis, el representante patronal adujo que la Inspectoría de la causa sacó elementos de convicción fuera de los autos, lo cual se encuentra prohibido por el artículo 12 del Código de Procedimiento Civil.

Al respecto, es necesario aclarar que el procedimiento previsto en los artículos 507 al 559 y

157 al 192 de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, respectivamente, tiene características especiales, y por ello, la doctrina lo ha considerado como un procedimiento administrativo especial que debe ser aplicado de manera preferente; y sólo en los casos que dichas normas no contengan soluciones para alguna incidencia surgida, deben ser utilizadas supletoriamente las normas contempladas en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, vigente para el presente caso -derogada por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo-, la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, y en última instancia, el Código de Procedimiento Civil.

Del análisis de los cuerpos normativos antes señalados, se observa que solamente el Código de Procedimiento Civil establece la prohibición alegada por el recurrente, de allí que resulta forzoso la aplicación del mismo en el presente caso.

No obstante, este Despacho advierte que no basta con indicar el incumplimiento del artículo 12 del Código de Procedimiento Civil, sino que deben especificarse los elementos de convicción, que según su decir, fueron tomados en consideración por la Inspectoría del mérito en su decisión, es decir, fundamentar el hecho denunciado, por lo que se desestima el presente alegato, y así se decide.

#### **SEGUNDO**

El recurrente alegó la *"falta de jurisdicción"* - competencia por el territorio- de la Inspectoría de la causa, en virtud de que las partes se encontraban registradas en la ciudad de Caracas, aunado a que la mencionada Inspectoría no consideró las citaciones efectuadas, ni el poder en el cual se encontraba establecido en forma expresa el domicilio de la referida Asociación, para así determinar su competencia territorial.

Al efecto, este Despacho debe señalar que la Inspectoría del mérito no está facultada para el registro de sindicatos, toda vez que al momento de la constitución de dicha Inspectoría, el Estado Vargas era uno de los Departamentos del entonces Distrito Federal y tales atribuciones le fueron asignadas a las Inspectorías ubicadas en la ciudad de Caracas, y por tales motivos, las organizaciones sindicales deben registrarse en las Inspectorías ubicadas en el Distrito Capital, y ello explica el por qué el Sindicato SUOECO se encuentra inscrito en esta ciudad.

Ahora bien, el lugar del registro del sindicato presentante no determina la competencia de la Inspectoría del mérito, como fue expuesto por el recurrente, sino el ámbito de actuación de la mencionada organización sindical; en tal sentido, el artículo 3 de los Estatutos de la misma, que rielan en



los folios 104 al 128 del expediente, prevén lo siguiente:

*“ARTÍCULO 3: El Sindicato tendrá su ámbito de actuación en el ESTADO VARGAS.”*

Como se desprende de la transcripción que antecede, la referida organización sindical está facultada para representar a sus miembros en las negociaciones colectivas de trabajo en todo el territorio del Estado Vargas; razón por la cual la actuación del mencionado Sindicato estuvo ajustada a derecho, toda vez que la Convención Colectiva presentada el 10 de enero de 2003, fue consignada por ante la Inspectoría competente, es decir, la Inspectoría del Trabajo en el Estado Vargas.

En relación a la no consideración por parte del Inspector del mérito de las citaciones y el poder de la accionada para la resolución del alegato de la “falta de jurisdicción”, este Despacho es del criterio de que los referidos documentos no desvirtúan lo antes expuesto, ya que –como se expresó *ut supra* - el Sindicato podía presentar la referida Convención en el Estado Vargas.

Por todo lo antes expuesto, se desestima el alegato de incompetencia territorial de la Inspectoría de la causa, planteado por el recurrente, y así se decide.

### TERCERO

En el recurso interpuesto el representante del patrono adujo que el Inspector del mérito confundió lo expuesto por él, al considerarse incompetente para conocer sobre controversias originadas entre dos o más organizaciones sindicales que manifiesten ostentar la representatividad para discutir la convención colectiva, siendo que –según el recurrente- los artículos 145, 219 y 230 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo establecen que es competencia de la Inspectoría del Trabajo el conocimiento de los conflictos intersindicales de representatividad.

El Inspector del mérito al pronunciarse sobre el alegato esgrimido por el patrono en el acta de fecha 27 de febrero de 2003, a saber: *“...alego a favor de mi representada el hecho de que existe un conflicto intersindical donde nos encontramos ante la discusión de un contrato con dos sindicatos al mismo tiempo (S.U.O.E.C.O Y S.U.T.R.A.C.O.)...”*, señaló que no tenía facultad para dirimir los conflictos intersindicales, siendo los órganos jurisdiccionales los competentes para su conocimiento.

Sin embargo, de la pretensión de la accionada se deduce que no se trataba de un conflicto intersindical, sino de un problema de representatividad, derivado de la presentación de dos Proyectos de Convención Colectiva por actores

sindicales diferentes, lo cual se resuelve a través de la figura del referéndum sindical, o cuando ello no fuere posible o resultare inconveniente, por cualquier otro mecanismo de constatación, siempre que garantice imparcialidad y confidencialidad, según lo dispuesto en el artículo 145 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Por tal motivo, el Inspector del mérito debió determinar la representatividad del sindicato presentante, y no así declararse incompetente por los motivos *supra* señalados, y así se decide.

### CUARTO:

En relación a la desestimación de las comunicaciones de fechas 17 y 25 de octubre de 2002, dirigidas a la Inspectoría del mérito y a la Inspectoría del Trabajo en el Distrito Capital, respectivamente, en las cuales se informaba sobre la discusión de una convención colectiva entre el sindicato S.U.T.R.A.C.O y la ASOCIACIÓN CIVIL CLUB ORICAO, este Despacho considera que las mismas debieron ser valoradas, debido a que dan fe de la existencia del hecho señalado, pues cuando estas discusiones se realizan extra-inspectoría las partes deben mantener informado al Inspector competente sobre su desenvolvimiento este criterio ha sido planteado por el Dr. Fernando Villasmil en su obra “Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo”<sup>28</sup> y compartido por este Despacho en la Resolución N° 2695 del 15 de abril de 2003, en la cual se expresó:

*“...a pesar de que el tono dirigista del procedimiento para la negociación colectiva, a partir de la LOT, se manifiesta en disposiciones de este tipo -art 517- no es forzoso para las partes seguir rigurosamente el mismo, como es: 1) Presentación de la convención colectiva por ante la Inspectoría del Trabajo; 2) Admisión del mismo por parte del Inspector del Trabajo y 3) Citación del patrono para dar inicio a las negociaciones, ya que la LOT, persuadida de la buena experiencia del artículo 368 del Reglamento de la Ley del Trabajo, incorporó en su texto -art 518- la posibilidad de que el sindicato y el patrono, conjunta y separadamente (lo más frecuente es que la actuación sea conjunta), puedan solicitar que la negociación de la convención se efectúe en presencia del Inspector del Trabajo o de otro funcionario del despacho designado por éste, quien interviene como agente de conciliación durante las discusiones. Aun más la práctica laboral ha hecho común que el sindicato y la empresa acuerden como método de negociación la discusión directa del proyecto de convención colectiva, fuera de la Inspectoría del Trabajo y sin presencia de ningún funcionario del Despacho, pero manteniendo informado periódicamente al Inspector sobre la*

<sup>28</sup> VILLASMIL, Fernando. Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo. Volumen II. Publicaciones Monfort, Caracas, 2000. p. 272.

marcha de las negociaciones y los acuerdos parciales logrados por éstas.<sup>29</sup> (Subrayado nuestro).

Por consiguiente, la Inspectoría *a quo* al tener conocimiento -mediante la consignación de las comunicaciones *in comento* - que el patrono se encontraba negociando dos convenciones colectivas con actores sindicales diferentes y siendo alegado por el mismo la falta de representatividad del sindicato S.U.O.E.C.O., debió en primer lugar, verificar si ambos sindicatos habían realizado la relegitimación de sus autoridades, de conformidad con lo acordado en el Estatuto Especial para la Renovación de la Dirigencia Sindical, de fecha 18 de abril de 2001, lo cual se resolvía solicitando a éstos la consignación de los documentos para su constatación, y, de estar legitimados los dirigentes de las dos organizaciones sindicales, en segundo lugar, determinar cuál representaba a la mayoría, mediante la realización de un referéndum, por ser la vía idónea, según lo dispuesto en el artículo 145 y 219 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, que son del tenor siguiente:

**Artículo 145.- Representatividad:** *Cuando se exigiere al empleador negociar colectivamente o se ejerciere el derecho al conflicto, la organización sindical solicitante o, en su defecto, el sujeto colectivo legitimado, deberá representar a la mayoría absoluta de los trabajadores interesados.*

*A estos fines, si el empleador negare la referida representatividad, el Inspector del Trabajo competente la determinará a través del procedimiento de referéndum sindical previsto en la Sección Quinta del Capítulo III del presente Título o, cuando ello no fuere posible o resultare inconveniente, por cualquier otro mecanismo de constatación siempre que garantice imparcialidad y confidencialidad.*

**Parágrafo Único:** *Dos o más organizaciones sindicales podrán actuar conjuntamente a los fines de obligar al empleador a negociar colectivamente o para ejercer el derecho al conflicto.*

**Artículo 219.- Objeto:** *Cuando fuere necesario constatar la representatividad de las organizaciones sindicales de trabajadores, por motivo de negociación o conflicto colectivo de trabajo, el Inspector del Trabajo organizará un referéndum en los términos previstos en la presente Sección.* (Subrayado nuestro)

Ahora bien, en el supuesto de que alguna de las dos organizaciones sindicales no haya relegitimado sus dirigentes sindicales debe ser aplicado otro mecanismo que garantice la imparcialidad y confidencialidad, para la verificación objetiva del

número de trabajadores que apoyan el presente proyecto de convención colectiva.

En atención a lo anterior, este Despacho considera que efectivamente el Inspector del mérito debió resolver la falta de representatividad invocada, atendiendo a lo antes expuesto, y así se establece.

### III

#### DECISIÓN

Por las razones antes expuestas, este Ministerio, en ejercicio de sus facultades legales declara:

**PARCIALMENTE CON LUGAR** la apelación interpuesta por la ASOCIACIÓN CIVIL CLUB ORICAO, contra la Providencia Administrativa dictada por la Inspectoría del Trabajo en el Estado Vargas, en fecha 2 de abril de 2003; en el procedimiento seguido en relación con el proyecto de convención colectiva de trabajo presentado por el SINDICATO ÚNION OBRERA Y EMPLEADOS DEL CLUB ORICAO (S.U.O.E.C.O.), para ser negociado con la mencionada empresa.

**ORDENA** a la Inspectoría del Trabajo en el Estado Vargas verificar si las organizaciones sindicales SUTRACO y SUECO relegitimaron sus autoridades y, posteriormente, determinar la representatividad ya sea por la vía del referéndum o por otro mecanismo, según el caso.

Este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, conforme a lo dispuesto en el artículo 519 de la Ley Orgánica del Trabajo, en el término de cinco (5) días contados a partir de la fecha de su notificación.

#### RESOLUCIÓN

**N° 3613 FECHA 31/03/2005**

### I

En fecha 23 de agosto de 2004, fue presentado ante la Inspectoría del Trabajo en Barcelona, Estado Anzoátegui, documentación relacionada con la solicitud de Registro de la organización sindical denominada SINDICATO UNITARIO DE OBREROS Y EMPLEADOS QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE FERTINITRO (SINUOEQSFER).

En fecha 16 de septiembre de 2004, la Inspectoría del mérito expidió boleta de inscripción del sindicato arriba mencionado, la cual quedó anotada con el N°821, folio N° 199, del Libro llevado por esa Inspectoría para tal fin.

<sup>29</sup> Ver. [www.mintra.gov.ve](http://www.mintra.gov.ve).

En fecha 15 de octubre de 2004, la Inspectoría del mérito dictó Providencia Administrativa, mediante la cual decidió:

*"(...) Revocar la Boleta de Inscripción de Organización Sindical N° 821 de fecha 16-09-2004, y en uso de sus atribuciones legales conferidas por los artículos 425 y 426, en concordancia con lo preceptuado en el artículo 589 ordinal 1° de la Ley Orgánica del Trabajo, Decide : Abstenerse de (sic) Registro, como en efecto lo hace, (sic) la proyectada Organización Sindical SINDICATO UNITARIO DE OBREROS Y EMPLEADOS QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE FERTINITRO (SINUOEQSFER), por cuanto de acuerdo a las previsiones del artículo 148 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo no puede constituirse una Organización Sindical que pretende representar conjuntamente los intereses de los trabajadores y empleadores (...)"*.

En fecha 22 de octubre de 2004, el ciudadano DENNIS TORRES, titular de la cédula de identidad N° 3.868.557, en su carácter de Secretario General del referido Sindicato, se dio por notificado de la anterior decisión.

En fecha 05 de noviembre de 2004, los ciudadanos DENNIS TORRES, ERNESTO VELÁSQUEZ, FRANCISCO DIPRENDA, CARLOS AÑEZ, LUIS BARRIOS, JULIO LUCENA, RORY FIGUERA, EFRÉN MATA, GABRIEL CATILLO, RICAR YANCEN, NELYIDO LÓPEZ Y LUIS GRANADO, titulares de las cédulas de identidad Nros. 3.868.557, 11.456.769, 8.608.741, 11.050.184, 14.803.246, 8.610.258, 8.319.811, 10.232.889, 6.671.093, 10.249.616, 7.581.496 y 8.812.306, respectivamente, integrantes de la Junta Directiva del Sindicato SINUOEQSFER, asistido por los abogados Jesús Figueroa Valencia, Niurka López Urbano y Carolina Rojas Torres, inscritos en el Inpreabogado bajo los Nros. 59.114, 45.740, y 48.651, respectivamente, interpusieron Recurso Jerárquico por ante este Despacho contra la anterior decisión, alegando que los dejaron en estado de indefensión, conforme a lo establecido en los artículos 95 de la Constitución Bolivariana de Venezuela, en concordancia con los artículos 397, 147 y siguientes del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

## II

### CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

En el caso bajo análisis se observa que la Inspectoría a quo, en uso de la potestad de revisión que le confiere el artículo 83 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, declaró la nulidad absoluta del acto administrativo, que ordenaba la inscripción del SINDICATO UNITARIO DE OBREROS Y EMPLEADOS QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE FERTINITRO (SINUOEQSFER), conforme a lo establecido en el numeral 4° del artículo 19 de la

citada Ley, en concordancia con el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Al respecto, cabe señalar que en el ámbito nacional el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela recoge los principios de libertad sindical, en los términos siguientes:

*"Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho..."*

A su vez, la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 462, recepta no sólo la disposición constitucional, sino también el postulado internacional previsto en el Convenio N° 87 al disponer que:

*"Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción..."*

A fin de complementar lo anterior, es de importancia señalar que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 143, al referirse a los contenidos esenciales de la libertad sindical, contempla que las organizaciones sindicales no pueden ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas.

En aplicación del referido precepto constitucional encontramos en materia internacional, entre los convenios suscritos y ratificados por Venezuela, el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado por la Trigésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, cuyos artículos 2, 4 y 11 establecen:

#### *"Artículo 2*

*Los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones..."*

#### *Artículo 4*

*Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.*

**Artículo 11**

*Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación."*

Este Convenio, conforme lo establece el artículo 23 de nuestra Carta Magna, suscrito y ratificado por Venezuela, tiene jerarquía constitucional y prevalece en el orden interno, en la medida en que contenga normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en esta Constitución y en las leyes de la República, y es de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

Así pues, este Convenio de orden internacional contempla una serie de disposiciones tendientes a garantizar el libre funcionamiento de las organizaciones sindicales, sin interferencia de las autoridades públicas. Ello en virtud de que la libertad de asociación ha sido considerada piedra angular de los derechos del trabajo, en donde todos lo demás se sustenta.

Por lo expuesto, puede concluirse que no es posible la disolución de un sindicato en sede administrativa, de allí que el funcionario antes nombrado, al anular el registro del mencionado sindicato incurrió en el vicio de ilegalidad y, a su vez, de inconstitucionalidad, por cuanto vulneró las normas constitucionales y legales antes transcritas, configurándose así el supuesto de nulidad absoluta del acto administrativo, previsto en el ordinal 1º del artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, y así se decide.

Por otra parte, es importante señalar que aún cuando la Administración tiene la potestad de reconocer en cualquier momento, de oficio o a solicitud de particulares la nulidad absoluta de los actos dictados por ella, conforme a lo establecido en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos -lo cual no es otra cosa que revocar los actos nulos de nulidad absoluta-, la misma se encuentra limitada respecto a los actos que originen derechos o intereses legítimos, personales y directos a favor de particulares.

Con base a lo antes expuesto, y dado que la boleta de inscripción del SINDICATO UNITARIO DE OBREROS Y EMPLEADOS QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE FERTINITRO (SINUOEQSFER) constituye un acto administrativo definitivo de efectos particulares, que generó derechos a favor de la mencionada organización sindical, es por lo que a juicio de esta Alzada el acto que lo deja sin efecto (la providencia administrativa N° 137-03 de fecha 22 de agosto de 2003) se encuentra viciado de nulidad absoluta,

conforme a lo previsto en el ordinal 2º del artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, lo que a su vez supone una violación a la cosa juzgada administrativa, y así se establece.

**III****DISPOSITIVA**

Por todos los razonamientos antes expuestos, este Ministerio en uso de sus atribuciones legales, declara CON LUGAR el Recurso Jerárquico interpuesto por los ciudadanos: DENNIS TORRES, ERNESTO VELÁSQUEZ, FRANCISCO DIPREDA, CARLOS AÑEZ, LUIS BARRIOS, JULIO LUCENA, RORY FIGUERA, EFREN MATA, GABRIEL CATILLO, RICAR YANCEN, NELYIDO LOPEZ Y LUIS GRANADO, antes identificado y, en consecuencia, **REVOCA** la Providencia Administrativa de fecha 15 de octubre de 2004, en la cual se declaró la nulidad del acto administrativo que ordenó la inscripción del SINDICATO UNITARIO DE OBREROS Y EMPLEADOS QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE FERTINITRO (SINUOEQSFER), por estar viciada de nulidad absoluta conforme a lo establecido en los ordinales 1º y 2º del artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto la Sala Constitucional del mismo, decida sobre el conflicto de competencia planteado por la Sala Político-Administrativa, en sentencia N° 08, de fecha nueve (9) de enero de 2003, el cual no fue resuelto por la Ley *ut supra*.

**RESOLUCIÓN****N° 3626 FECHA 08/04/2005****I**

En fecha 25 de septiembre de 2003, comparecieron por ante la Sub-Inspección del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico, los ciudadanos RAFAEL CELESTINO CHARAIMA, MIGUEL ANGEL CALDERON VILLEGAS, HÉCTOR TOMÁS MARTÍNEZ ARTEAGA, DOUGLAS RAFAEL NAVAS AGUANA, ÁNGEL ROSENDO PÉREZ JUÁREZ, DANNY GABRIEL MUÑOZ DOMADOR, RAFAEL ANTONIO MAESTRE BASTIDAS, EDGAR ALEXANDER ROMERO MORENO, CARLOS JAVIER RUIZ, ALÍ RAMÓN PÉREZ GONZÁLEZ, JOSÉ APOLICARPIO RAMOS FLORES, DANIEL CELESTINO RON MONROY, CARLOS ANDRÉS RAMÍREZ CAMACHO, JOSÉ RAFAEL RUIZ CARMONA, ITAMAR JOSÉ LÓPEZ MUÑOZ, RAMÓN VALERIANO VARGAS SARMIENTO, FRANCISCO RAFAEL RENGIFO, JORGE

RAFAEL DANIEL y JOSÉ TOMÁS MOTA, titulares de las cédulas de identidad Nros 8.802.016, 6.362.059, 13.153.624, 9.915.234, 8.998.496, 15.084.890, 9.917.420, 12.415.595, 11.845.396, 8.804.584, 9.922.480, 15.248.659, 9.914.773, 11.846.576, 8.806.842, 8.795.242, 8.565.009, 12.363.069 y 9.920.901, respectivamente, asistidos por la abogada Eraidá Campos, a fin de denunciar que ese día la empresa donde prestaban sus servicios en calidad de vigilantes, denominada Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), los había despedido.

En ese mismo acto, el Sub-Inspector del Trabajo en Valle de la Páscua, Estado Guárico, ordenó remitir el caso a la Inspectoría del Trabajo en San Juan de los Morros (folio 1).

En fecha 29 de septiembre de 2003, la Inspectoría del Trabajo en San Juan de los Morros, solicitó la presencia de un Supervisor del Trabajo a fin de que constatará los despidos denunciados (folios 2 y 3).

En fecha 07 de octubre de 2003, el ciudadano Arles Cedeño Rengifo, Supervisor del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial, remitió informe a la Inspectoría del Trabajo en San Juan de los Morros en el cual dejó constancia de que se trasladó a las instalaciones de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), siendo atendido por el ciudadano Tobías Sarcos, Coordinador de Operaciones, quien le manifestó:

*"... que sí había despedido Diez y Nueve (19) trabajadores por haber abandonado sus puestos de trabajo. Dichos despidos fueron realizados sin solicitar calificación de despido por ante la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción.*

(...)

*En la inspección pudimos constar (sic) que la empresa incumple con la normativa laboral y (sic) de higiene y seguridad industrial..."* (folios 5 al 8).

En fecha 13 de octubre de 2003, la Inspectoría del Trabajo en San Juan de los Morros acordó notificar al representante legal de la empresa demandada (folio 9).

En fecha 17 de octubre de 2003, la Inspectoría del Trabajo en San Juan de los Morros acordó librar exhorto a la Inspectoría del Trabajo ubicada en la Esquina de Tienda Honda, Edificio las Mercedes, Parroquia Altagracia, a los fines de practicar la notificación de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA) (folio 10).

En fecha 25 de noviembre de 2003, la Sub-Inspectoría del Trabajo en Valle de la Páscua, Estado Guárico, mediante auto, asumió el conocimiento de la presente causa por haber sido

elevada al nivel de Inspectoría del Trabajo, según Resolución N° 2967 de fecha 28 de octubre de 2003, dictada por la Ministra del Trabajo, asimismo dejó sin efecto el exhorto antes indicado, acordando librar nuevo exhorto a la Inspectoría del Trabajo ubicada en la Esquina de Tienda Honda, Edificio las Mercedes, Parroquia Altagracia, a los fines de que hiciera entrega de la Boleta de notificación al representante legal de la empresa demandada (folio 14).

En fecha 01 de diciembre de 2003, fue recibido en la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Páscua, Estado Guárico, oficio N° 416-03, emanado de la Inspectoría del Trabajo en San Juan de los Morros, mediante el cual remitió los siguientes documentos:

Carta poder conferida por el ciudadano Daniel José Fernández Briceño, Director de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), al ciudadano Yovanni Pulido, titular de la cédula de identidad N° 14.049.080, consignada por su otorgante en fecha 25 de noviembre de 2003.

Escrito consignado el 25 de noviembre de 2003, por el ciudadano Yovanni Pulido, apoderado de la empresa demandada, mediante el cual da contestación a lo pautado en el artículo 63 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Copia de los Estatutos Sociales de la referida empresa (folios 17 al 32).

En fecha 02 de diciembre de 2003 la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Páscua, Estado Guárico, mediante auto, dejó sin efecto la contestación presentada por la parte patronal, ya que el acto no se efectuó ante el funcionario competente y además no se realizó de la manera prevista en el artículo 63 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (folios 33 y 34).

En esa misma fecha, el ciudadano Yovanni Pulido, actuando en su carácter de apoderado de la empresa reclamada, presentó dos escritos en el primero de ellos, dio contestación a la presente solicitud de despido masivo, y en el segundo, tachó de falso el informe realizado por el ciudadano Arles Cedeño Rengifo, Supervisor del Trabajo y Seguridad Social e Industrial, alegando lo siguiente:

Su representada nunca manifestó -a través del Sr. Tobías Sarcos- las declaraciones que el funcionario le atribuye en su informe.

Es falso que el Sr. Sarcos le hubiere manifestado al referido funcionario que *"si había despedido a Diez y Nueve (19) trabajadores por haber abandonado sus puestos de trabajo"*.

No señaló en su informe el nombre y apellido de las supuestas personas que manifestaron laborar para la accionada, las fechas en las cuales supuestamente fueron despedidos, la persona que presupuestamente los despidió y en que lugar prestaban servicios.

Es falso que el funcionario hubiese verificado el negado incumplimiento de la normativa laboral de higiene y seguridad industrial.

El lugar indicado por el funcionario, "*donde supuestamente realizó la inspección*", escapa de su competencia (folios 37 al 44).

En fecha 03 de diciembre de 2003, la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico, dejó sin efecto los escritos presentados por la parte patronal en fecha 02 de diciembre de 2003, por cuanto la misma no había sido notificada para dar contestación al interrogatorio señalado en el artículo 63 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, asimismo, con la presentación de tales escritos dio por entendida su notificación, conforme a lo establecido en el artículo 216 del Código de Procedimiento Civil (folio 45).

En fecha 08 de diciembre de 2003 tuvo lugar el acto de contestación en el presente procedimiento, compareciendo el ciudadano Yovanni Pulido, antes identificado, apoderado de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA). Seguidamente el funcionario del Trabajo pasó a formularle el interrogatorio a que se contrae el artículo 63 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Al primer particular referente al número de trabajadores que han integrado la nómina de esa empresa en los últimos seis (6) meses, contestó:

"En abril de 2.003, 304 trabajadores; mayo 2003, 304 TRABAJADORES. JUNIO 2003, (sic) 324 TRABAJADORES; JULIO 2003, 325 TRABAJADORES: (sic) AGOSTO DE 2.003, 321 TRABAJADORES.- (sic) EN SEPTIEMBRE 2.003, 325 TRABAJADORES,- (sic) Estas cifras corresponden al número de trabajadores en el ámbito nacional en los últimos 6 meses.- (sic) ahora bien, en el estado Guárico (sic), mi representada en los últimos 6 meses integraba su nómina el siguiente número de trabajadores: EN ABRIL 2003, 48 TRABAJADORES; EN MAYO 2003, 48 TRABAJADORES, EN JUNIO 2003, 50 TRABAJADORES, EN JULIO 2003 (sic) 52 TRABAJADORES. Y en AGOSTO Y SEPTIEMBRE de 2.003 56 (sic) TRABAJADORES".

Al segundo particular, referente al número de despidos que hubiere realizado en el mismo periodo, contestó:

*"En (sic) lo ateniendo al literal B del precitado artículo, mi mandante expresa a este Despacho, no*

*haber despedido a ningún trabajador en los últimos 6 meses".*

Posteriormente, la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico, ordenó la apertura de la articulación probatoria prevista en el artículo 64 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (folios 47 y 48).

En ese mismo acto, la representación patronal consignó escrito de contestación de demanda en el cual reiteró lo antes expuesto y tachó de falso el informe suscrito por el ciudadano Arles Cedeño Rengifo, Supervisor del Trabajo, Seguridad Social e Industrial, por cuanto el mismo no emanó de su representada.

Por último, expuso que en ningún momento su representada ha efectuado los despidos alegados por los reclamantes, y que los ciudadanos Héctor Tomás Martínez Arteaga, Carlos Javier Ruiz, Ali Ramón Pérez González, José Apolicarpio Ramos Flores y Francisco Rafael Rengifo, renunciaron voluntariamente (folios 49 al 51).

En esa misma fecha -08 de diciembre de 2003-, la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico, declaró inadmisibles la tacha propuesta por la parte accionante, argumentando lo siguiente:

*"(...) no encuadra con las formalidades exigidas en el ordinal 4 del artículo 1380 del Código Civil, ya que para que pudiera proceder el tachante necesariamente tendría que ser otorgante del documento objeto de Tacha "* (Resaltado en el original, folio 52).

En fecha 11 de diciembre de 2003, la abogada Eraid Mireya Campos Hernández, inscrita en el Inpreabogado bajo el N° 42.100, consignó poder otorgado por los trabajadores reclamantes (folios 53 al 62).

En esa misma fecha, la apoderada de los reclamantes impugnó el poder introducido por el ciudadano Daniel José Hernández Briceño, cursante en los folios 18 al 27 del presente expediente, alegando que no fue presentado ante un funcionario competente, o en su defecto consignado poder Apud-Acta, según lo contemplado en el artículo 152 del Código de Procedimiento Civil, y que la persona a quien le fue conferido, ciudadano Yovanny Pulido, no señaló las credenciales que lo identifican como profesional de la abogacía. Asimismo, solicitó la anulación de los escritos insertos en los folios 37 al 39, por contener alegatos que no concuerdan ni se ajustan a la realidad (folios 64 al 66).

En fecha 11 de diciembre de 2003, la apoderada de los denunciados presentó escrito de promoción de pruebas, mediante el cual reprodujo el mérito

favorable que emerge de los autos y consignó copia fotostática de los siguientes documentos:

Fax de fecha 25 de septiembre de 2003, enviado por la empresa reclamada al Banco Industrial de Venezuela, en el cual señaló que el ciudadano Iván Siba Henry, titular de la cédula de identidad N° 15.076.750, había sido designado por esa empresa para prestar servicios de vigilancia, dicho documento fue presentado a los fines de demostrar que la empresa denunciada excluyó al vigilante privado Itamar José López Muñoz, y en su lugar incorporó al ciudadano antes señalado, marcado "A".

Boleta de Citación expedida por la Procuraduría Especial de Trabajadores en Valle de la Pascua, Estado Guárico, al Presidente de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), marcada "B".

Recorte de prensa de fecha 27 de septiembre de 2003, donde los trabajadores denuncian el despido masivo del que fueron objeto, marcado "C" (folios 70 al 75).

En fecha 11 de diciembre de 2003 el ciudadano Yovanni Pulido, en su carácter de apoderado de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), presentó escrito de promoción de pruebas, mediante el cual consignó copia de las cartas de renuncia suscritas por los ciudadanos Héctor Tomás Martínez Arteaga, Carlos Javier Ruiz, Alí Ramón Pérez González, José Apolicarpio Ramos Flores, Francisco Narciso Rengifo e Itamar López Muñoz, marcadas "A" a la "F". Igualmente, solicitó la certificación de las mismas, a los fines de que le fueran devueltos sus originales.

Por último, solicitó de conformidad con lo previsto en el artículo 433 del Código de Procedimiento Civil que se oficiara al Banco Industrial de Venezuela y al Banco de Venezuela para verificar lo siguiente:

Si la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA) realizó, a través de esas instituciones, depósitos en cuentas nóminas de sus trabajadores.

El número de trabajadores que recibieron tales depósitos durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2003 (folios 77 al 84).

En fecha 12 de diciembre de 2003 la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico, admitió las pruebas presentadas por la apoderada de los reclamantes (folio 76).

En esa misma fecha, la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico, admitió las pruebas presentadas por la empresa denunciada y dejó constancia que en ningún momento fueron

consignados los originales de las cartas de renuncias marcadas "A" a la "F", por lo que no pudo efectuarse la respectiva certificación (folio 85).

En fecha 15 de diciembre de 2003, la representante de los denunciantes impugnó el escrito de promoción de pruebas presentado por la parte patronal, especialmente las cartas de renuncias, alegando que las mismas fueron presentadas en copias simples y que *"no demuestran el análisis e idoneidad de la apreciación probatoria que les corresponde"* (folio 86).

En esa misma fecha, el ciudadano Gilberto Enrique Fernández Oliveira, titular de la cédula de identidad N° 13.232.277, actuando en su carácter de apoderado de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), según carta poder que acompaña, formalizó la tacha propuesta contra el informe realizado por el ciudadano Arles Cedeño Rengifo, Supervisor del Trabajo y Seguridad Social e Industrial, reproduciendo los mismos argumentos expuestos en el escrito del 02 de diciembre de 2003, cursante en los folios 40 al 44 del presente expediente (folios 89 al 91).

En fecha 17 de diciembre de 2003, la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico, mediante oficios Nros. 488-03 y 489-03, solicitó al Jefe del Departamento de ordenes de Pago Nóminas y Cobranzas del Banco Industrial de Venezuela, y al Gerente del Banco de Venezuela Grupo Santander, respectivamente, el envío de la documentación requerida por la empresa demandada en su escrito de promoción de pruebas (folios 93 y 94).

En fecha 19 de diciembre de 2003, la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico, dictó auto en el cual señaló lo siguiente:

*"En vista de que el día de ayer culminaba el lapso de evacuación de pruebas en la presente causa, sin haberse podido evacuar la prueba promovida por la parte accionada, en su escrito de promoción de pruebas específicamente la señalada en el capítulo II, es por lo que este despacho (sic) acordó suspender dicho lapso hasta tanto el Banco Industrial de Venezuela y el Banco de Venezuela Grupo Santander, remitiera (sic) a esta (sic) Inspectoría del Trabajo los informes relativos a dicha prueba."* (Folio 99).

En fecha 14 de enero de 2004, la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico, ratificó el contenido de los oficios N° 488-03 y 489-03 (folios 100 y 101).

En fecha 11 de febrero de 2004, los abogados Sonia Filomena Mota Navarro y José Abelardo Zamora Solórzano, inscritos en el Inpreabogado bajo los Nros. 16.241 y 64.370, respectivamente, presentaron ante



la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua , Estado Guárico , copia fotostática del poder otorgado por los ciudadanos Ángel Rosendo Pérez Juárez, Héctor Tomás Martínez Arteaga, Carlos Andrés Ramírez Camacho, Itamar José López Muñoz, José Tomás Mota, Carlos Javier Ruiz, Douglas Rafael Navas Aguana, José Rafael Ruiz Carmona, Ramón Valeriano Vargas Sarmiento, Jorge Rafael Daniel, Ali Ramón Pérez González, Armando José Trujillo Cabeza, Edgar Alexander Romero Moreno, Miguel Ángel Calderón Villegas y Rafael Antonio Maestre Bastidas, antes identificados, asimismo, consignaron la revocatoria del poder otorgado por éstos a los abogados Erida Mireya Campos Hernández, antes identificada, Amílcar José Infante y Carlos Seijas, inscritos en el Inpreabogado bajo los Nos. 35.631 y 99.299, respectivamente (folios 103 al 106).

En fecha 12 de febrero de 2004, el Banco Industrial de Venezuela, dio respuesta a lo solicitado por la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico , señalando que la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA) realizaba los depósitos en cuenta nómina de sus trabajadores a través de esa institución financiera y los mismos eran procesados conforme a las instrucciones suministradas por ella. Al efecto, remitió diskette contentivo de los abonos efectuados (folio 108).

En fecha 15 de marzo de 2004, la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua , Estado Guárico , mediante auto, exhortó a la Coordinación de las Regiones Capital, Estado Miranda y Vargas, para que comisionara a la Inspectoría del Trabajo cuya competencia corresponda, a objeto de que constatará, a través de la nómina de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), el número de trabajadores que la integran, toda vez que en el informe elaborado por el ciudadano Arles Cedeño, Supervisor del Trabajo Seguridad Social e Industrial, no quedó clara ésta información (folio 111).

En fecha 20 de abril de 2004, la Coordinación de la Zona Metropolitana remitió copia del informe elaborado por la ciudadana Milagros Bandres, Supervisora del Trabajo y la Seguridad Social e Industrial, con ocasión de la inspección efectuada el 22 de marzo de 2004 en las instalaciones de la empresa demandada, en el cual dejó constancia de lo siguiente:

*"(...) El ciudadano Pulido, antes identificado, procedió a suministrarme la información requerida, en copias identificadas con las letras "A" hasta la "LI", las cuales se refieren a las nóminas de Pago (sic) del personal adscrito a la sucursal de la (sic) esta Empresa (sic) ubicada en la zona de Valle de la Pascua , Estado Guárico, correspondientes a los meses: 2da Quincena de marzo /03, hasta la 2da quincena de Septiembre /03 (sic)" (folios 114 al 127).*

En fecha 22 de septiembre de 2004, el Inspector del Trabajo en Valle de la Pascua , Estado Guárico, elaboró el informe a que se refiere el artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (folios 130 al 135).

## II MOTIVACIÓN PUNTO PREVIO

Antes de decidir el fondo de la presente causa, este Despacho estima pertinente realizar algunas consideraciones referidas, en primer lugar, a la actuación del Inspector del mérito suspendiendo el lapso probatorio, hasta tanto el Banco Industrial de Venezuela y el Banco de Venezuela Grupo Santander, remitieran los informes solicitados , y en segundo lugar, a la impugnación del poder introducido por el ciudadano Daniel José Hernández Briceño, en su carácter de Director de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), lo cual fue planteado por los denunciantes.

En cuanto a la actuación del Inspector del mérito suspendiendo el lapso probatorio, conviene citar el artículo 64 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual dispone expresamente lo siguiente:

**"Artículo 64.** Articulación probatoria: Cuando del interrogatorio resultare controvertido el despido masivo, *el Inspector abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles*, de los cuales los tres (3) primeros serán de promoción y *los restantes para su evacuación*. En la búsqueda de la verdad el Inspector tendrá las más amplias facultades de investigación." (Negritas nuestras).

Se desprende de la norma que antecede, que los lapsos procesales para la evacuación y promoción de pruebas están taxativamente regulados, de allí que le está vedado al Inspector del Trabajo la posibilidad de prorrogarlos, no obstante a ello, si considera que las pruebas evacuadas no son suficientes para probar los hechos controvertidos, el referido funcionario goza de las más amplias facultades para la búsqueda de la verdad.

Por ende en modo alguno, la Inspectoría *a quo* ha debido suspender el lapso probatorio, ello en virtud de que los mismos son de eminente orden público, y no meras formalidades, tal y como lo señala la sentencia N° 208 de fecha 04-04-2000, de la Sala Constitucional con ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera, que a continuación se transcribe parcialmente:

*"... A todo evento, por demás, esta Sala no considera que los lapsos procesales legalmente fijados y jurisdiccionalmente aplicados puedan considerarse "formalidades" per se , sino que éstos son elementos temporales ordenadores del proceso,*



*esenciales al mismo y de eminente orden público, en el sentido de que son garantías del derecho de defensa de las partes que por ellos se guían (debido proceso y seguridad jurídica)..."*.

Todo lo anterior supone que, en el presente caso, el Inspector del merito se extralimitó al suspender el lapso probatorio previsto en la Ley, por lo que el auto de fecha 19 de diciembre de 2003 es nulo, y así se decide.

En lo atinente a la impugnación del poder introducido por el ciudadano Daniel José Hernández Briceño, en su carácter de Director de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), estuvo fundada en el hecho de que el mismo no fue presentado por ante un funcionario competente o en su defecto consignado poder Apud- Acta, tal como lo establece el artículo 152 del Código de Procedimiento Civil, así como por la falta de señalamiento de las credenciales que acreditan al representante designado, ciudadano Yovanni Pulido, como profesional de la abogacía.

Por lo que respecta al primero de estos alegatos, resulta importante destacar que si bien es cierto que el despido masivo constituye un procedimiento administrativo contenido en una Ley especial, como lo es la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento -la cual ha de ser aplicada con preferencia a la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, conforme a lo establecido en el artículo 47 ejusdem -, también lo es el hecho de que este ordenamiento jurídico no regula los requisitos que deben ser cumplidos por los particulares para hacerse representar en los procedimientos seguidos en sede administrativa, como si lo hace la LOPA por lo que para determinar la procedencia o no de la impugnación propuesta ha de aplicarse supletoriamente lo previsto por ésta en sus artículos 25 y 26 y no lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil.

Expuesto lo anterior, este Despacho, a los fines de realizar un mejor análisis de la materia bajo examen, considera necesario transcribir el contenido de las disposiciones supra referidas, las cuales son del tenor siguiente:

**"Artículo 25.** *Cuando no sea expresamente requerida su comparecencia personal, los administrados podrán hacerse representar y, en tal caso, la administración se entenderá con el representante designado.*

**Artículo 26.** *La representación señalada en el artículo anterior podrá ser otorgada por simple designación en la petición o recurso ante la administración o acreditándola por documento registrado o autenticado"* (Resaltado nuestro).

Sobre este particular, el autor Allan R. Brewer-Carias, ha manifestado en su libro "El Derecho Administrativo y la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos", lo siguiente:

*"...los interesados pueden participar en el procedimiento en dos formas: sea personalmente, como principio general, y necesariamente de acuerdo al Artículo 25 de la Ley cuando sea expresamente requerida su comparecencia personal; o mediante un representante, y en tal caso, la Administración puede entenderse con el representante designado.*

*Esta representación del interesado puede hacerse de dos formas de acuerdo al artículo 26 de la Ley : puede acreditarse, primero, mediante documento registrado o autenticado, y particularmente mediante poder otorgado con las formalidades del Código de Procedimiento Civil; o puede simplemente en la solicitud, indicarse quién será el representante. En esta forma, y al contrario de lo que sucede en materia procesal civil, la Ley de Procedimientos Administrativos es mucho más flexible, pues no sólo exige para la representación el poder autenticado o registrado, sino que permite la designación del representante del interesado mediante la simple designación del mismo, en la petición o recurso ante la Administración ..."*<sup>30</sup> (Resaltado nuestro ).

Como puede apreciarse la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos flexibiliza el cumplimiento de ciertas formalidades procedimentales, al permitir que los interesados puedan hacerse representar sin la necesidad de dar cumplimiento a los requisitos exigidos para ello en los procedimientos ordinarios, es así como la designación puede ser hecha en la petición o recurso presentado ante la administración, sin exigirse la consignación de un documento registrado o autenticado.

En este sentido, se encuentra que la falta de presentación ante un funcionario público, de la carta poder, mediante la cual el representante de la empresa denunciada, designó a su representante, así como el incumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 151 y 152 del Código de Procedimiento Civil, no constituyen, en sede administrativa, alegatos capaces de desvirtuar la validez del mandato conferido.

Del mismo modo, resulta irrelevante la falta de señalamiento de las credenciales que acreditan al representante designado, ciudadano Yovanni Pulido, como profesional de la abogacía, toda vez que el mismo ostenta el cargo de Jefe de Personal

<sup>30</sup> BREWER-CARIAS, Allan R. *El Derecho Administrativo y la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos*. Editorial Jurídica Venezolana. Séptima Edición. Caracas, 2003. p. 266

de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), tal como se evidencia del informe presentado por la funcionaria Milagros Bandres, Supervisora del Trabajo y la Seguridad Social e Industrial, cursante en los folios 114 al 117 del presente expediente, de allí que su cualidad para actuar en nombre de esta empresa le viene dada por desempeñar uno de los cargos a los que hace referencia el artículo 51 de la Ley Orgánica del Trabajo, que señala expresamente:

*"Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo"* (Resaltado nuestro).

En razón de lo antes expresado, este Despacho considera suficiente el poder introducido por el ciudadano Daniel José Hernández Briceño, en su carácter de Director de la empresa denunciada, y en consecuencia desestima la impugnación hecha por los denunciantes, y así se decide.

Resuelto como ha sido el Punto Previo, este Despacho pasa a decidir con base a las consideraciones siguientes:

#### **PRIMERA**

La Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 34 regula la institución del despido masivo, en los siguientes términos:

*"El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aún mayor si las circunstancias le dieren carácter crítico..."*

De acuerdo con lo establecido en esta norma es requisito indispensable la comprobación de la ocurrencia de los despidos, en número suficiente y dentro de los plazos establecidos para poder considerarlo "masivo", lo que impone verificar, en primer lugar, la ocurrencia o no de tales despidos.

La empresa reclamada en el acto de contestación, negó haber efectuado despido alguno y en el escrito consignado en este acto arguyó que los reclamantes Héctor Tomás Martínez Arteaga, Carlos Javier Ruiz, Alí Ramón Pérez González, José Apolicarpio Ramos Flores y Francisco Rafael Rengifo, habían renunciado voluntariamente.

A los fines de demostrar sus dichos, la representación empresarial presentó copias fotostáticas de seis (6) cartas de renuncias suscritas por los ciudadanos antes mencionados; solicitó que se oficiara al Banco Industrial de Venezuela y al Banco de Venezuela para verificar si durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre del año 2003, la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA) realizó depósitos en cuentas nóminas de sus trabajadores, y quiénes de éstos recibieron tales depósitos, igualmente, tachó de falso, conforme a lo establecido en el ordinal 4° del artículo 1.380 del Código Civil, el informe de fecha 06 de octubre de 2003, suscrito por el Supervisor del Trabajo Arles Cedeño Rengifo.

En relación a las cartas de renuncias correspondientes a varios de los denunciantes, impugnadas por los reclamantes, las mismas no pueden ser valoradas, toda vez que debieron ser consignados sus originales o en su defecto solicitada la prueba de cotejo, como lo establece el artículo 426 del Código de Procedimiento Civil.

En lo atinente a la prueba de informes, se advierte que sólo el Banco Industrial de Venezuela remitió la información solicitada, señalando que durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre del año 2003, la empresa requerida realizó depósitos en las cuentas nóminas de varios de sus trabajadores, hechos estos, que por sí mismos, no permiten desvirtuar la ocurrencia de los despidos denunciados, en consecuencia se desechan del proceso.

En cuanto a la tacha del informe presentado por el Supervisor del Trabajo Arles Cedeño Rengifo, este Despacho encuentra -tal como lo indicó la Inspectoría de la causa- que la legitimidad para plantear esta incidencia correspondía al otorgante de las declaraciones atribuidas por el funcionario en su informe, es decir, al ciudadano Tobías Sarcos, y no a la empresa demandada, por lo que este documento tiene pleno valor probatorio; no obstante a esto, las declaraciones en él contenidas no pueden ser tomadas en cuenta, por cuanto que,emanan de una persona -coordinador de operaciones- que no ejerce ninguna de las funciones jerárquicas a las que se contrae el artículo 51 de la Ley Orgánica del Trabajo, y así se decide.

Por su parte, la representación de los trabajadores promovió fax, de fecha 25 de septiembre de 2003, enviado al Banco Industrial de Venezuela por la empresa reclamada; boleta de citación expedida por la Procuraduría Especial de Trabajadores en Valle de la Pascua, Estado Guárico, al Presidente de la empresa requerida, así como un recorte de prensa de fecha 27 de septiembre de 2003, en el cual los trabajadores denuncian el despido masivo del que fueron objeto.

En lo que respecta al fax de fecha 25 de septiembre de 2003, destinado a demostrar que la empresa demandada excluyó al reclamante Itamar José López Muñoz, y en su lugar incorporó al ciudadano Iván Siba Henry, este Despacho observa que en dicho documento, sólo se hace mención a la incorporación en la empresa del ciudadano Iván Siba Henry, y no al despido del trabajador denunciante, razón por la cual se desecha del proceso.

En cuanto a la Boleta de Citación expedida por la Procuraduría Especial de Trabajadores en Valle de la Pascua, Estado Guárico, al Presidente de la empresa demandada, no puede ser valorada por este Despacho ya que no fue indicado con precisión el o los hechos que se pretendían demostrar con su presentación.

En lo atinente al recorte de prensa de fecha 27 de septiembre de 2003, mediante el cual los trabajadores denuncian el despido masivo del que fueron objeto, al no provenir de publicaciones o medios que merezcan autenticidad, como lo serían las pruebas documentales establecidas en los artículos 1359, 1360 y 1363 del Código Civil, y a que tampoco se encuentran incorporados de forma estable en la memoria colectiva, sólo constituyen un indicio de los despidos alegados.

Del análisis de las pruebas presentadas por las partes no se evidencia la ocurrencia de los despidos denunciados, no obstante a ello, debe tenerse en cuenta que en los procedimientos laborales el patrono tiene la carga de fundamentar el motivo del rechazo de los hechos esgrimidos por el actor y de presentar pruebas capaces de desvirtuarlos. Así lo señaló la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 29 de junio de 2000, con Ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, que se transcribe a continuación:

*"... esta Sala de Casación Social debe esclarecer que la contestación de la demanda en materia laboral debe hacerse en forma clara y determinada, estableciendo cuáles de los hechos alegados por el actor se admiten y cuáles se rechazan, estando obligada la parte demandada a fundamentar el motivo del rechazo o de la admisión de los hechos.*

*Lo antes precisado, tiene su asidero en la circunstancia de que según cómo el accionado dé contestación a la demanda, se fijará la distribución de la carga de la prueba en el proceso laboral.*

*Por lo tanto, el demandado en el proceso laboral tiene la carga de probar todos aquellos alegatos nuevos que le sirvan de fundamento para rechazar las pretensiones del actor. (...)*

*También debe esta Sala señalar con relación al mencionado artículo 68 de la Ley Orgánica de*

*Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, en lo referente a cuándo se tendrán por admitidos los hechos alegados por la parte actora, que en estos casos, se deberá aplicar la llamada confesión ficta.*

*Es decir, se tendrán por admitidos aquellos hechos alegados por la parte accionante en su libelo, que el respectivo demandado no niegue o rechace expresamente en su contestación, o cuando no haya fundamentado el motivo del rechazo, aunado al hecho de que tampoco haya aportado a los autos en la oportunidad legal, alguna prueba capaz de desvirtuar dichos alegatos del actor.*

*En otras palabras, la demandada tendrá la carga de desvirtuar en la fase probatoria, aquellos hechos sobre los cuales no hubiese realizado en la contestación el fundamentado rechazo, de lo contrario, el sentenciador deberá tenerlos como admitidos". (Resaltado nuestro).*

Tal como se advierte del criterio jurisprudencial que antecede, en estos procedimientos se invierte la carga de la prueba, pues al demandado no le bastará con rechazar en el acto de contestación los alegatos esgrimidos por el trabajador, sino que será necesario que presente pruebas capaces de desvirtuarlos, ello en virtud de que en materia laboral lo que se busca es proteger al trabajador ante la desigualdad económica que tiene frente al patrono.

En el presente caso se observa que, aún cuando la reclamada en el acto de contestación negó haber efectuado los despidos denunciados, no presentó pruebas capaces de desvirtuar lo alegado por los trabajadores accionantes. En consecuencia, y de acuerdo con todo lo expuesto, resulta imperioso para este Despacho admitir que la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA) efectivamente realizó los despidos denunciados, y así se establece.

## SEGUNDA

Demostrado como ha sido la existencia de los despidos, corresponde a este Despacho determinar si los mismos representan el porcentaje legalmente establecido, que permita considerarlo como masivo.

Al respecto, se observa de las nóminas del personal que labora en la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), consignadas con ocasión a la Inspección efectuada en fecha 22 de marzo de 2004, por la ciudadana Milagros Bandres, Supervisora del Trabajo y la Seguridad Social e Industrial, cursante en los folios 114 al 127, no impugnadas, que prestaban servicios para la empresa aludida, aproximadamente cuarenta (40) trabajadores, lo que implica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, que se considerará despido masivo cuando afecte a 10 trabajadores en

razón de tratarse de una empresa con menos de 50 trabajadores, y habiendo quedado plenamente demostrado el despido de diecinueve (19) laborantes, permite subsumir el caso bajo estudio, en el tercer supuesto previsto en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, y así se decide.

### TERCERA

Corresponde ahora examinar si el número de despidos, antes señalado, se produjo dentro del lapso de tres (3) meses, de conformidad con lo establecido en el citado artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Al respecto, este Despacho encuentra que los despidos ocurrieron el 25 de septiembre de 2003, según denuncia de los reclamantes, lo cual al no haber sido desvirtuado por la empresa durante el procedimiento, debe tenerse como un hecho admitido, de allí que tal situación se encuentra enmarcada dentro del supuesto establecido en la mencionada norma, y así se decide.

### CUARTA

De acuerdo con lo establecido en la norma rectora para los despidos masivos –artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo–, cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del Trabajo tiene legalmente atribuida la facultad discrecional de suspenderlo a través de Resolución especial, siempre que medien para ello razones de interés social. El nombrado artículo es del siguiente tenor:

*“Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del ramo podrá por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial.”*

De la norma transcrita, se aprecia que la facultad otorgada por la Ley a este Despacho Ministerial para suspender un despido masivo, exige que se evalúe o considere discrecionalmente para su procedencia si existen o no razones de interés social, lo que impone la necesidad de establecer lo que debe entenderse por este concepto.

Al respecto, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 24 de enero de 2002, señaló:

*“(…)*

*El interés social ha sido definido:*

*“d) Interés social.- Esta es una noción ligada a la protección estatal de determinados grupos de la población del país, a quienes se reconoce no están en igualdad de condiciones con las otras personas con quienes se relacionan en una específica actividad, y por lo tanto se les defiende para evitar que esa condición desigual en que se encuentran obre contra ellos y se les cause un daño patrimonial,*

*o se les lleve a una calidad de vida infima o peligrosa que crearía tensiones sociales.” (Ver Cabrera Romero, Jesús Eduardo. Las Iniciativas Probatorias del Juez en el Proceso Civil regido por el Principio Dispositivo. Edifove. Caracas 1989 P. 262).*

*(…)*

*Inherente al Estado Social de Derecho es el concepto antes expresado de interés social, el cual es un valor que persigue equilibrar en sus relaciones a personas o grupos que son, en alguna forma, reconocidos por la propia ley como débiles jurídicos, o que se encuentran en una situación de inferioridad con otros grupos o personas, que por la naturaleza de sus relaciones, están en una posición dominante con relación a ellas, por lo que si en esas relaciones se les permitiera contratar en condiciones de igualdad formal, los poderosos obligarían a los débiles a asumir convenios o cláusulas que los perjudicarían o que obrarían en demasía en beneficio de los primeros, empobreciendo a los segundos.*

*(…)*

*Por lo que el interés social gravita sobre actividades tanto del Estado como de los particulares, porque con él se trata de evitar un desequilibrio que atente contra el orden público, la dignidad humana y la justicia social (Ver Sentencia 2403 de esta Sala del 27-11-01).*

*(…)*

*Por ejemplo, la actividad económica está limitada por la Constitución, por razones de desarrollo humano, protección del ambiente u otros de interés social; por lo que la actividad económica tiene que encuadrarse dentro del Estado Social, así ésta no emerja del Estado (con más razón si es él quien la dinamiza de alguna manera).*

*(…)*

*En las áreas de interés social, la plena autonomía de la voluntad de las partes sólo es tolerada si con ella se persigue el bienestar social, lo que significa que una parte no pretenda –fundada en la autonomía– esquilmar a la otra, como puede ocurrir en el Estado de Derecho Liberal.*

*(…)*

*Quienes reciben la autorización pueden, en principio, ejercer libremente la actividad económica que han preferido, pero ella puede quedar sujeta – por mandato legal- a la vigilancia, fiscalización y control del Estado. Pero, además, dentro del Estado Social de Derecho, estos particulares autorizados cuando obren en áreas de interés social, tienen el deber de cumplir con su responsabilidad social, lo que significa no sólo ceñirse al cumplimiento de la*

*Ley, sino propender a la paz social, contribuir a la armonía, lo cual es un deber de las personas -y no sólo del Estado- a tenor del artículo 132 constitucional.*

(...)

*Por otra parte, el Estado Social de Derecho se funda igualmente en la solidaridad y no admite ni en el Estado, ni en los particulares autorizados para actuar en áreas de interés social o público, que en base (sic) a silencios de la ley, asuman conductas discriminatorias o que propendan al empobrecimiento y explotación de las clases sociales o grupos de población considerados débiles. El fin de lucro debe considerarse con la solidaridad y la responsabilidad social." 2*

Ahora bien, y de acuerdo con el criterio jurisprudencial antes transcrito según el cual el Estado Social está destinado a fomentar la consolidación de la solidaridad social, la paz, el bien común, la convivencia, el aseguramiento de la igualdad, sin discriminación, y habida cuenta que en el presente caso ha quedado demostrado la ocurrencia del despido masivo en perjuicio de los trabajadores de la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), lo cual conlleva el deterioro de la calidad de vida de éstos y de sus familias, cercenando así su derecho constitucional al trabajo, es por lo que este Despacho considera que existen razones de interés social suficientes para proceder a suspender el despido masivo del que fueron objeto los trabajadores de la mencionada empresa, y así se decide.

### III

Por las razones antes expuestas, este Despacho, en ejercicio de sus atribuciones legales declara CON LUGAR la solicitud de suspensión de despido masivo incoada contra la empresa Servicios de Vigilancia, Resguardo y Protección C.A., (SERVIRESPROCA), por los ciudadanos: RAFAEL CELESTINO CHARAIMA, MIGUEL ANGEL CALDERON VILLEGAS, HÉCTOR TOMÁS MARTÍNEZ ARTEAGA, DOUGLAS RAFAEL NAVAS AGUANA, ÁNGEL ROSENDO PÉREZ JUÁREZ, DANNY GABRIEL MUÑOZ DOMADOR, RAFAEL ANTONIO MAESTRE BASTIDAS, EDGAR ALEXANDER ROMERO MORENO, CARLOS JAVIER RUIZ, ALÍ RAMÓN PÉREZ GONZÁLEZ, JOSÉ APOLICARPIO RAMOS FLORES, DANIEL CELESTINO RON MONRROY, CARLOS ANDRÉS RAMÍREZ CAMACHO, JOSÉ RAFAEL RUIZ CARMONA, ITAMAR JOSÉ LÓPEZ MUÑOZ, RAMÓN VALERIANO VARGAS SARMIENTO, FRANCISCO RAFAEL RENGIFO, JORGE RAFAEL DANIEL y JOSÉ TOMÁS MOTA, antes identificados, y ordena su reincorporación a su sitio de trabajo con el pago de los salarios que se causen a partir de la fecha de notificación de la última de las partes, en virtud de haber quedado suspendido el despido masivo denunciado en el presente caso.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto la Sala Constitucional del mismo, decida sobre el conflicto de competencia planteado por la Sala Político-Administrativa, en sentencia N° 08, de fecha nueve (9) de enero de 2003, el cual no fue resuelto por la Ley *ut supra*.

### RESOLUCIÓN

N° 3786 FECHA 08/05/2005

#### I

En fecha 24 de febrero de 2005, compareció por ante la Inspectoría del Trabajo en Coro, Estado Falcón, el ciudadano Juan Salazar, titular de la cédula de identidad N° 5.752.408, quien señaló que procedía en su carácter de Secretario General del Sindicato Único de Marineros de P.D.V. Marina (SUMA P.D.V. MARINA), a fin de solicitar la reconstrucción del expediente sindical, a tal efecto, consignó los siguientes documentos: acta de asamblea extraordinaria de fecha 5 de diciembre de 2004, en la cual se acordó la reestructuración de la Junta Directiva; estatutos; acta constitutiva y boleta de inscripción (folios 1 al 53).

En fecha 01 de marzo de 2005, el ciudadano Henry Francisco Cordero Medina, titular de la cédula de identidad N° 3.827.056, también en su carácter de Secretario General del mencionado sindicato, consignó escrito en el cual requirió que se dejara sin efecto la comunicación antes comentada, en virtud de lo siguiente:

No había ningún documento que acreditara a los ciudadanos Juan Salazar y Jorge Boscán como Secretario General y Secretario de Organización, respectivamente, por lo que no tenían la cualidad para representar a la referida organización sindical.

Que se encontraban convocando a elecciones de la nueva Junta Directiva, para el periodo 2005-2007, de conformidad con los estatutos sociales.

Posterior a la fecha de la comunicación, había suscrito instrumentos legales en representación del sindicato, en ejercicio de su cualidad de Secretario General, junto con el ciudadano Jorge Boscán, como Secretario de Reclamos y Reivindicación, como son el proyecto de convención colectiva de trabajo, la convención colectiva de tierras, entre otros (folios 55 al 68).

En esa misma fecha, la Inspectoría del mérito solicitó al Gerente de P.D.V. Marina S.A. información relativa a lo siguiente:

*"...si los ciudadanos: JUAN SALAZAR, JORGE BOSCAN, JOSE (sic) VERA, LENIN LEON (sic) Y NARCISO RODRIGUEZ (sic) , identificados con las cédulas de identidad N° V-5.752.408, V-17.885.887, V-9.805.852, V-5.588.685, V-7.523.595, V-9.745.890, V-7.566.346 Y V-.724.437; respectivamente, son trabajadores activos de la Industria Petrolera, pertenecientes a P.D.V. MARINA, S.A. Así como también y de igual manera, si el ciudadano: HENRY CORDERO, identificado con la cédula de identidad N° V-3.827.056, es trabajador activo de la referida empresa y, que en caso de pertenecer a esa empresa como trabajadores activos, determinar el cargo que ocupan, y si están afiliados a la Organización Sindical "SINDICATO UNICO (sic) DE MARINOS DE PETRÓLEOS (sic) DE VENEZUELA (SUMA PDV-MARINA)", o cualquier otra Organización Sindical." (folio 69. Destacado en el original).*

En fecha 04 de marzo de 2005, el ciudadano Carlos Velásquez, actuando en representación de la oficina de Relaciones Laborales de la empresa P.D.V. Marina S.A., remitió comunicación en la cual informó sobre los particulares arriba mencionados, señalando que todos eran trabajadores activos y miembros de la Junta Directiva del comentado sindicato, a excepción del ciudadano Henry Cordero, antes identificado, quien se encontraba en condición de jubilado, desde el 01 de febrero de 1999 (folios 70 al 78).

En fecha 21 de marzo de 2005, la Inspectoría de la causa dictó Auto, en el cual realizó las siguientes consideraciones:

*"(...) RESUELVE : Primero : El presente caso, por los fundamentos normativos legales y estatutarios no configuran un conflicto intra-sindical, por cuanto de conformidad con el artículo 20 y su literal "b", se ha realizado un procedimiento de remoción en los cargos de la Junta Directiva , producto de la pérdida (sic) de la condición de miembro de uno de sus directivos de la organización sindical ciudadano: HENRY FRANCISCO CORDERO MEDINA, titular de la cédula de identidad N° V-3.827.056 , al dejar de ser TRABAJADOR ACTIVO de la empresa PDV MARINA , S.A. , y haber pasado a situación de JUBILADO , perdiendo consecuentemente su cualidad de SECRETARIO GENERAL , todo de conformidad con el Artículo 20 en su Literal b, en concordancia con el Artículo 8 y el Artículo 5 de los Estatutos Sociales de la Organización Sindical. Segundo : La remoción que se ha ejecutado en la estructura de la Junta Directiva se da automáticamente y de pleno derecho, con el fundamento normativo contenido en el Artículo 19 de los Estatutos Sociales, sustentado en la normativa estatutaria señalada en el particular anterior, con*

*fundamento constitucional y legal, de conformidad a lo establecido en el principio contenido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el Segundo (2do) aparte del Artículo 95, el cual indica que: "Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas...", en concordancia con los Artículos 401 de la Ley Orgánica del Trabajo en su (2do) (sic) aparte que: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos y a elegir libremente a los integrantes de su Junta Directiva..." y 423 Literal i, el cual determina que los "Estatutos indicarán (...) i) Número (sic) de miembros de la Junta Directiva , forma de elección de la misma, que estará basada en principios democráticos, sus atribuciones, duración, causas y procedimientos de remoción e indicación de los cargos cuyos ocupantes estarán amparados por el fuero sindical conforme al artículo 451."*

(omissis)

**ORDENA : PRIMERO :** Aperturar (sic) una averiguación a los fines de la reestructuración del expediente, para determinar de manera completa con todos sus recaudos de Ley la inscripción Registral de la Organización. **SEGUNDO:** Reconocer la validez de la **Reestructuración de la Junta Directiva** , la cual operó de pleno derecho, por procedimiento de remoción estatutaria, de los integrantes de la Junta Directiva del **SINDICATO ÚNICO (sic) DE MARINOS DE PDV MARINA (SUMA PDV MARINA)** , la cual queda conformada legal y legítimamente, en calidad provisional, hasta tanto se pueda determinar fehacientemente la legitimidad de los documentos que rigen la funcionalidad interna de la organización y, que se efectúen nuevas elecciones (...)" (folios 79 al 80. Destacado y subrayado en el original).

En fechas 28 y 31 de marzo de 2005, fueron notificados los directivos del referido sindicato y de la empresa, respectivamente (folios 84 al 86).

En fecha 7 de abril de 2005, el ciudadano Henry Francisco Cordero Medina, antes identificado, interpuso recurso jerárquico contra el Auto del 21 de marzo de 2005, solicitando la nulidad absoluta del mismo, alegando lo siguiente:

Violación de los artículos 18 y 19 de los estatutos sociales de la comentada organización sindical, debido a que los ciudadanos Juan Salazar y Jorge Boscán, antes identificados, usurparon funciones en el acta de asamblea extraordinaria, toda vez que no ostentaban los cargos que señalaron.

2. Al dar validez a la mencionada acta lo situó en estado de indefensión, pues la misma carece de los requisitos necesarios para su validez y eficacia, como era la firma de los siete (7) secretarios que

conforman la Junta Directiva, alterando la voluntad popular de los trabajadores, quienes en las elecciones secretas y directas lo eligieron como Secretario General.

## II

Analizados como han sido los hechos objeto de estudio, este Despacho pasa a decidir con fundamento a las consideraciones siguientes:

### DEL RECURSO JERÁRQUICO INTERPUESTO

Al realizar el análisis de las actuaciones, se observa que el ciudadano Henry Francisco Cordero Medina interpuso recurso jerárquico contra el auto de fecha 21 de marzo de 2005, dictado por la Inspectoría del Trabajo en Coro, Estado Falcón. Por tal motivo, es necesario verificar si el mismo cumple con los requisitos de admisibilidad previstos en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, específicamente, el artículo 95 *ejusdem*, el cual establece lo siguiente:

*"Artículo 95. El recurso jerárquico procederá cuando el órgano inferior decida no modificar el acto de que es autor en la forma solicitada en el recurso de reconsideración. El interesado podrá, dentro de los quince (15) días siguientes a la decisión a la cual se refiere el párrafo anterior, interponer el recurso jerárquico directamente para ante el Ministro."* (Subrayado nuestro)

Por su parte, el autor Eloy Lares Martínez en su obra "Manual de Derecho Administrativo" ha manifestado lo siguiente:

*"No podrían los interesados intentar el recurso jerárquico sin haber previamente interpuesto el recurso de reconsideración. El recurso jerárquico no podrá ser admitido sino después de resuelto desfavorablemente el recurso de reconsideración, o de (sic) vencido inútilmente el lapso legal para su decisión, caso en el cual se entenderá negada la pretensión del recurrente."*<sup>31</sup> (Negrillas nuestras)

No obstante, la doctrina administrativa refiere que el recurso jerárquico podría ejercerse directamente, es decir, sin haberse intentado previamente el de reconsideración, sólo en el supuesto previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, que textualmente establece:

*"Artículo 50. Cuando en el escrito o solicitud dirigida a la Administración Pública faltare cualquiera de los requisitos exigidos en el artículo anterior, la autoridad que hubiere de iniciar las actuaciones lo notificará al presentante, comunicándole las omisiones o faltas observadas a fin de que en el plazo de quince (15)*

*días proceda a subsanarlos. Si el interesado presentare oportunamente el escrito o solicitud con las correcciones exigidas, y ésta fuere objetada por la administración debido a nuevos errores u omisiones, el solicitante podrá ejercer el recurso jerárquico contra la segunda decisión o bien corregir nuevamente sus documentos conforme a las indicaciones del funcionario."* (Negrillas nuestras)

Del estudio de las actuaciones del expediente, se desprende que el recurrente interpuso el recurso jerárquico contra el Auto del 21 de marzo de 2005, sin ejercer *a priori* el recurso de reconsideración, y siendo que no está dado el supuesto de excepción arriba comentado, es por lo que para este Despacho resulta forzoso declarar inadmisibile el mismo. Y así se decide.

### DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE AUTOTUTELA ADMINISTRATIVA

Como principio legal, doctrinario y jurisprudencialmente reiterado, la Administración Pública puede, y en determinados supuestos, debe (está obligada) proceder a revisar de oficio sus actos (potestad de revisión) para ajustarlos al Principio de Legalidad Administrativa, así como a los criterios de oportunidad y conveniencia (mérito).

Esta obligación de la Administración no queda agotada con el incumplimiento de los requisitos de fondo y de forma que le imprimen validez a los actos dictados por ella, sino que adicionalmente, y gracias al Principio del Control de la Legalidad o Autotutela Administrativa, tiene una tácita obligación de vigilancia sobre su propia actuación, y en esta misma medida, de corregir o enmendar los vicios, irregularidades en que hubiere incurrido, aún por omisión.

Entendida así, la revisión de oficio está consagrada en el Título IV, Capítulo I de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, y para el caso que nos ocupa, específicamente la disposición del artículo 83 *ejusdem*, constituye parte importante de la función administrativa del Estado de Derecho; por esta razón encontramos que existen determinadas categorías a través de las cuales se desarrolla esta potestad de revisión de oficio de los actos administrativos, que son: 1°) La convalidación (potestad convalidatoria); 2°) La revocación (potestad revocatoria y anulatoria); 3°) La reposición (en casos de vicios en el procedimiento) y; 4°) La corrección de errores materiales (potestad correctiva por razones de hecho).

Con base a lo antes expuesto, este Despacho Ministerial en aplicación al Principio de Control de la Legalidad o Autotutela Administrativa, procede a conocer el fondo del asunto planteado y lo hace en los términos siguientes:

<sup>31</sup> LARES Martínez, Eloy. "Manual de Derecho Administrativo". Editorial Inrtextos Consultores, C.A. Décima Edición. Caracas 1996. pp. 711 y 712.



En el caso bajo estudio, se observa que el Inspector del mérito reconoció la validez de la reestructuración de la Junta Directiva del sindicato SUMA PDV MARINA, señalando que la misma había quedado legal y legítimamente conformada en calidad provisional. Para ello partió del supuesto que no se encontraba ante un conflicto intrasindical, sino ante la remoción de pleno derecho uno de los miembros de la mencionada Junta Directiva, por haber perdido éste su condición de trabajador activo al ser jubilado de la empresa PDV MARINA S.A., de conformidad con lo previsto en los artículos 19 de los estatutos de la organización sindical, 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 401 y el literal i) del artículo 423 de la Ley Orgánica del Trabajo.

No obstante, la remoción de algún directivo de una organización sindical, así como la imposición de sanciones de suspensión o expulsión de cualquiera de sus miembros, aún cuando tales circunstancias se encuentren expresamente previstas en sus estatutos y operen de "pleno derecho", implican necesariamente la existencia de un conflicto intrasindical, debiendo tenerse siempre presente que sobre tales conflictos el Inspector del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la legalidad o no de la medida adoptada, por lo que tal pronunciamiento invade la esfera de competencia atribuida a los tribunales del trabajo, quienes deberán velar para que el o los afectados por tales medidas se les garantice el derecho a la defensa y al debido proceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 154 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

De igual forma, el Inspector del Trabajo resulta incompetente para pronunciarse sobre la validez o no de la reestructuración de la Junta Directiva, y de cualquier otro mecanismo por el cual un sector de la organización sindical pretenda sustituir a algunos o a todos los miembros de una Junta Directiva, electa de conformidad con sus estatutos y el ordenamiento jurídico vigente, ya que ello también supone la existencia de un conflicto intrasindical, que ante la imposibilidad de ser solucionado en el seno de la organización sindical, deberá ser resuelto por ante los órganos jurisdiccionales del trabajo, todo de conformidad con lo establecido en el ordinal 1 del artículo 29 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En consecuencia, el acto administrativo dictado por el Inspector *a quo*, en el cual señala la legitimidad de la remoción del ciudadano Henry Francisco Cordero Medina y declara la validez de la reestructuración de la Junta Directiva, se encuentra viciado de nulidad absoluta de conformidad con lo establecido en el numeral 4° del artículo 19 de la Ley Orgánica del Procedimientos Administrativos, debido a que ha emanado de una autoridad manifiestamente incompetente para resolver problemas intrasindicales, lo que atenta contra

normas de rango constitucional, legal y de orden público, que rigen la materia y así se decide.

### III

Por todo lo expuesto, este Ministerio, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, declara:

INADMISIBLE el recurso jerárquico interpuesto por el ciudadano Henry Francisco Cordero Medina, contra el Auto de fecha 21 de marzo de 2005, dictado por la Inspectoría del Trabajo en Coro, Estado Falcón.

REVOCA el referido Auto, en el cual reconoció la legitimidad de la remoción del ciudadano Henry Francisco Cordero Medina y la validez reestructuración de la Junta Directiva del Sindicato Único de Marinos de P.D.V. Marina (SUMA P.D.V. MARINA), y ordenó la apertura de una averiguación a los fines de reestructurar el expediente de la mencionada organización sindical.

EXHORTA a los miembros de la referida organización sindical a dirimir por la vía de la participación electoral el conflicto intrasindical planteado, visto el señalamiento del recurrente sobre la circunstancia de encontrarse en proceso de convocatoria para la elección de la nueva Junta Directiva para el periodo 2005 – 2007.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto la Sala Constitucional del mismo decida sobre el conflicto de competencia planteado por la Sala Político-Administrativa, en sentencia N° 08, de fecha nueve (9) de enero de 2003, el cual no fue resuelto por la Ley *ut supra*.

### RESOLUCIÓN

**N° 3.799 FECHA 16/05/2005**

### I

En fecha 16 de septiembre de 2004, comparecieron por ante la Inspectoría del Trabajo en Maracaibo, Estado Zulia, los ciudadanos EUCLIDES EMIRO ACEVEDO, YEREMI RAINIER DANIES RIVAS, WILSON ANTONIO MEZA MARRUFO, RODOLFO RAMÓN GALICIA CÁCERES, MIGUEL EDUARDO GUTIÉRREZ PIRE, JAIME ALBERTO CHIRINOS MEDINA, ALEJANDRO ENRIQUE ARANDIA OCHOA, JEAN CARLOS PERDOMO ZAMBRANO, FAVIO JESÚS GONZÁLES SALCEDO, ABRAHAN JOSÉ EBARISTE, RAMÓN JUNIOR COLMENARES SILVA, LUIS RAMÓN YANEZ COLMENARES, FREDDY JOSÉ URDANETA BARRERA,



RAÚL JACINTO MONCADA CHIRINOS, ROBERTO ANTONIO GONZÁLEZ NÚÑEZ, LUIS GUZMÁN GONZÁLEZ GONZÁLEZ, VINICIO ANTONIO CHAVEZ FINOL, ENRIQUE ANTONIO DELGADO COLMENARES, NOLBERTO ANTONIO BASTIDAS, ESTEBAN DE JESÚS ESPINOZA MORENO, JONATHAN JOSÉ PARRA REYES, IVÁN ENRIQUE RINCÓN, JOHEL ENRIQUE URDANETA QUINTERO, JUNIOR EMIRO FLORES VALBUENA, JESÚS ANTONIO MENDEZ BRICEÑO, HANDY CHARLE GARCÍA MACHADO, ALEJANDRO SEGUNDO ESCANDELA QUIÑONEZ, NELSON DE JESÚS GELVIS GRATEROL, JORGE LUIS GARCÍA ROMERO y ALEXANDER JESÚS ORTIZ REYES, titulares de las cédulas de identidad Nros 8.489.631, 14.280.488, 10.683.134, 7.810.124, 14.461.225, 7.893.884, 5.039.563, 14.921.763, 14.234.000, 7.879.369, 14.863.039, 7.370.180, 14.824.403, 10.442.981, 15.163.815, 13.301.269, 3.385.992, 13.370.398, 7.623.869, 16.986.554, 18.120.727, 3.933.927, 16.493.914, 15.058.150, 7.795.995, 14.523.190, 17.088.200, 9.722.421, 16.296.488 y 11.004.971, respectivamente, asistidos por la abogada Mislady Urdaneta, Procuradora Especial del Trabajo, a fin de denunciar que ese día fueron despedidos por la empresa CELADORES MARA, C.A. (CELMACA), por lo que se acogieron a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, y el artículo 63 y siguientes de su Reglamento (folios 1 y 2).

En esa misma fecha, la Inspectoría del mérito admitió la presente denuncia y ordenó notificar al representante de la empresa CELADORES MARA, C.A. (CELMACA), igualmente, ordenó a la funcionaria Carmen Reyes, practicar una inspección en la sede de la referida empresa a los fines de constatar la denuncia formulada (folio 3).

En fecha 20 de septiembre de 2004, la funcionaria antes mencionada, consignó informe relativo a la visita de inspección efectuada en la empresa denunciada, en el cual dejó constancia de lo siguiente:

*"(...) fui atendida por el ciudadano ALEJANDRO CHACON, titular de la cédula de identidad N° 6.485.370, en su carácter de Gerente General y al ser consultado acerca del Despido Masivo de trabajadores; (sic) manifestó: 'Mi representada es una empresa de Servicios (sic) que contrata con diferentes empresas, entre ellas se encuentra la Universidad del Zulia, donde desde hace 10 meses venimos contratados para la Vigilancia (sic) de los Circuitos B y C del Área (sic) Universitaria de Maracaibo y el Contrato del Circuito "C" por decisión del Consejo Universitario le fue (sic) rescindido a mi representada y a partir del día de ayer 16-09-04, le fue (sic) entregado a una nueva empresa denominada GUARCERCA. Allí veníamos laborando sólo dos (2) empresas y fue (sic) contratada una tercera; sólo nos ratificaron el Contrato del Circuito "B", con (52) Trabajadores,*

*razón por la cual tenemos que prescindir de los servicios de dicho Personal (52) Trabajadores'*

*(...) Presentes los ciudadanos ALEXANDER ORTIZ REYES y ALEJANDRO ARANDIA, en sus condiciones de Secretario de Reclamos y de Finanzas del SINDICATO PROFESIONAL DE TRABAJADORES BOLIVARIANOS DE LA SEGURIDAD, SUS SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO ZULIA (SIPTRABSEZ), que representan al grupo de Oficiales de Vigilancia despedidos; manifestaron: ' La Junta Directiva del Sindicato y sus miembros afiliados fueron despedidos en represalias por ser firmantes al Sindicato legalmente constituido, por ante la Inspectoría del Trabajo. Nosotros no fuimos contratados para vigilar específicamente las instalaciones del Área Universitaria; la mayoría veníamos laborando desde hace más de un (01) año y la vigilancia la cumplíamos en la Zona Sur de la ciudad y, a raíz de la constitución del Sindicato, fuimos trasladados hacia el Área Universitaria, sin previa consulta, con la única intención de dejarnos cesantes. El caso específico, entre tantos: el del (sic) Secretario de Reclamos del Sindicato ALEXANDER ORTIZ, que fue trasladado de la Zona Sur hacia el Área Universitaria, encontrándose en situación de Reposo Médico..." (folios 5 y 6)*

Asimismo, dicha funcionaria anexó copia fotostática de los siguientes documentos:

Comunicación de fecha 05 de agosto de 2004, enviada por la Dirección de Seguridad Integral, Comisión Reestructuradora de la Universidad del Zulia, a la empresa CELADORES MARA, C.A., (CELMACA), mediante la cual remite copia de la Resolución N° C.U. 04702.2004 de fecha 22-07-04, donde se indica que el Consejo Universitario autorizó prorrogar desde el 01-07-04 hasta el 15-09-04 la prestación del servicio de vigilancia privada en las instalaciones de dicha universidad, marcadas "A" y "B" (folios 7 y 8).

Comunicación de fecha 01 de septiembre de 2004, enviada por la empresa reclamada al Rector de la Universidad del Zulia, solicitando la extensión del contrato de vigilancia privada por dos (2) meses y medio más, marcada "C" (folios 9 y 10).

3. Comunicación N° DSI -864-2004, de fecha 14 de septiembre de 2004, mediante la cual la Universidad del Zulia informó a la empresa demandada que, a partir del 16 de septiembre de 2004, se iniciaría la prestación del servicio de vigilancia privada, marcada "D" (folio 11).

En esa misma fecha -20 de septiembre de 2004- el ciudadano Jesús René López Suárez, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 37.628, en su carácter de apoderado de la empresa reclamada presentó escrito, en el cual expuso que su mandante fue contratada por la Universidad del Zulia para prestarle servicios de vigilancia privada, servicios estos que lo

conformaban ciento once (111) trabajadores, tal como se evidenciaba en la cláusula primera del aludido contrato.

Asimismo, explicó que por decisión del Consejo Universitario el mencionado contrato fue prorrogado -desde el 16 de septiembre de 2004 hasta cuatro (4) meses más- con sólo cincuenta y dos (52) trabajadores, razón por la cual su representada con fundamento en lo contemplado en el artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo y el literal "f" del artículo 46 de su Reglamento, le puso fin a la relación de trabajo existente entre ella y sesenta (60) de sus trabajadores, que laboraban en las instalaciones de dicha universidad, alegando causa ajena a la voluntad de ambas partes, como lo es, fuerza mayor.

Por otra parte, adujo que su representada quedó exenta del pago establecido en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, pues en ningún momento despidió injustificadamente a los sesenta (60) vigilantes que quedaron cesantes y mucho menos provocó un despido masivo.

Del mismo modo, señaló que en el período de cuatro (4) meses la empresa procedería al pago de las prestaciones sociales sencillas a salario promedio, debido a que en esos momentos no tenía liquidez.

Igualmente, consignó copia fotostática de los documentos que se señalan a continuación:

Estatutos Sociales de la empresa reclamada.

Reprodujo las comunicaciones de fechas 05 de agosto y 14 de septiembre de 2004, enviadas por la Dirección de Seguridad Integral, Comisión Reestructuradora de la Universidad del Zulia a la empresa CELADORES MARA, C.A., (CELMACA), y la comunicación de fecha 01 de septiembre de 2004, enviada por dicha empresa al Rector de la mencionada universidad.

Comunicación de fecha 15 de septiembre de 2004, mediante la cual la Universidad del Zulia remitió a la empresa denunciada copia de la comunicación N° CU-04962.2004 de fecha 09 de septiembre de 2004, a través de la cual le otorgó la buena pro a dicha empresa para la prestación del servicio de vigilancia en el circuito "B" de esa universidad.

Contrato de servicio de vigilancia privada celebrado entre la requerida y la Universidad del Zulia.

Listado de los vigilantes privados que quedaron cesantes a partir del 16 de septiembre de 2004, en el cual se señalan los nombres de los ciudadanos Ángel Acevedo, Euclides Emiro Acevedo, Alejandro Enrique Arandia Ochoa, Nolberto Antonio Bastidas, Antonio Ramón Casilla León, Adrián José Chacín Acevedo, Vinicio Antonio Chavez Finol, Jaime Alberto Chirinos Medina, Nelson Enrique Clavel Parra,

Jonathan Alberto Colina Barrios, Colmenares Jesús, Ramón Junior Colmenares Silva, Yeremi Rainier Danies Rivas, Enrique Antonio Delgado Colmenares, Alejandro Segundo Escandela Quiñonez, David Espinoza, Esteban De Jesús Espinoza Moreno, Abrahan José Ebariste, Junior Emiro Flores Valbuena, Rodolfo Ramón Galicia Cáceres, Jorge Luis García Romero, Nelson De Jesús Gelvis Graterol, Favio Jesús Gonzáles Salcedo, Luis Guzmán González González, Rigo Simón González, Miguel Eduardo Gutierrez Pire, Hernández Mario Ernesto, Oswaldo Linares, Omar Antonio Lobo, Lugo Atencio Rafael Antonio, Jesús Antonio Mendez Briceño, Elio Mendoza, Wilson Antonio Meza Marrufo, Raúl Jacinto Moncada Chirinos, Edward Rafael Montero, Oscar Junior Morales Acevedo, Alexander Jesús Ortiz Reyes, Geovanis Paredes, Jonathan José Parra Reyes, Jean Carlos Perdomo Zambrano, Víctor Pérez, Wilmer José Piña, Renny Alfonso Rangel Matos, José Reyes, Iván Enrique Rincón, Hainnobar Rodríguez, Nuvio Rixio Romero Fernández, Mervin Rafael Rosillon Delgado, Ramón Rubio, Idelfonzo Socorro, Freddy José Urdaneta Barrera, Johel Enrique Urdaneta Quintero, Yadaan Antonio Urdaneta Meléndez, Alfredo Enrique Vergara González, Darwing Alberto Villalobos Acosta, Erwin Alberto Villalobos Nava, Jackson José Villalobos Briceño, Raúl Segundo Villanueva Galvis, Hebert Enrique Vitoria y Luis Ramón Yanez Colmenares, titulares de las cédulas de identidad Nros 9.775.702, 8.489.631, 5.039.563, 7.623.869, 5.046.665, 10.435.141, 3.385.992, 7.893.884, 9.773.683, 14.279.549, 7.780.434, 14.863.039, 14.280.488, 13.370.398, 17.088.200, 9.638.232, 16.986.554, 7.879.369, 15.058.150, 7.810.124, 16.296.488, 9.722.421, 14.234.000, 13.301.269, 9.736.041, 14.461.225, 18.384.126, 7.834.135, 9.718.928, 14.136.813, 7.795.995, 9.721.181, 10.683.134, 10.442.981, 8.509.266, 14.920.695, 11.004.971, 6.830.521, 18.120.727, 14.921.763, 11.871.840, 11.256.054, 9.730.913, 12.695.277, 3.933.927, 11.459.945, 17.180.682, 5.171.040, 5.059.137, 17.233.305, 14.824.403, 16.493.914, 15.531.811, 16.560.473, 16.426.173, 14.280.681, 15.946.065, 7.891.928, 5.068.067 y 7.370.180, respectivamente (folios 14 al 41).

En fecha 21 de septiembre de 2004, se notificó por cartel al representante de la empresa reclamada (folios 12 y 13).

En fecha 22 de septiembre de 2004, comparecieron los ciudadanos OSWALDO L. LINARES PÁEZ, HAINNOBER RODRÍGUEZ, ADRIÁN JOSÉ CHACÍN ACEVEDO, OSCAR JUNIOR MORALES ACEVEDO, ANGEL ACEVEDO, JACKSON JOSÉ VILLALOBOS BRICEÑO, ROBERTO ANTONIO GONZÁLEZ NUÑEZ y Renny Alfonso Rangel Matos titulares de las cédulas de identidad Nros. 7.834.135, 11.459.945, 10.435.141, 14.920.695, 9.775.702, 15.946.065, 15.163.815 y 9.730.913, respectivamente, asistidos por la abogada Mislady Urdaneta, antes identificada, a

fin de solicitar su adhesión a la presente solicitud de despido masivo (folio 42).

En fecha 23 de septiembre de 2004, tuvo lugar el acto de contestación, compareciendo por una parte el abogado Jesús René López, en su carácter de apoderado de la empresa demandada, y por la otra, los ciudadanos YADAAN ANTONIO URDANETA MELÉNDEZ y RIGO SIMÓN GONZÁLEZ, titulares de las cédulas de identidad Nros 15.531.811 y 9.736.041, respectivamente y Renny Alfonso Rangel Matos, Alexander Jesús Ortiz Reyes, Alejandro Enrique Arandia Ochoa, Luis Ramón Yanez Colmenares, Jaime Alberto Chirinos Medina, Favio Jesús González Salcedo, Nelson de Jesús Gelvis Graterol, Iván Enrique Rincón, Hainnober Rodríguez, Oswaldo L. Linares Páez, Luis Guzmán González González, Johel Enrique Urdaneta Quintero, Raúl Jacinto Moncada Chirinos y Enrique Antonio Delgado Colmenares, antes identificados, asistidos por la abogada Mislady Urdaneta, antes identificada. Seguidamente el funcionario del Trabajo pasó a formularle el interrogatorio a que se contrae el artículo 63 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Al primer particular referente al número de trabajadores que han integrado la nómina de esa empresa en los últimos seis (6) meses, contestó:

*"Aproximadamente en los últimos seis meses CELADORES MARA, C.A., (CELMACA) ha requerido de 405 trabajadores fijos y permanentes, es decir la nómina se mantiene fluctuante entre 390 a 410 trabajadores (vigilantes), incluyendo al personal administrativo de la misma, hecho éste que demostraré en el momento oportuno, presentando la lista del personal".*

Al segundo particular, referente al número de despidos que hubiere realizado en el mismo periodo, contestó:

*"...Mi representada CELADORES MARA, C.A., (CELMACA) en los últimos seis meses, hasta el día de hoy 23 de septiembre del (sic) 2004, no ha despedido a ningún trabajador y mucho menos a los 38 trabajadores que aparecen en el libelo de demanda por despido masivo en contra de mi representada, lo que sí sabe ese grupo de trabajadores, es decir los 38 vigilantes privados que encabezan las actas procesales es que SERMACA (sic) tenía un contrato de servicio con LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA, el cual nació el 1º de diciembre de 2003, hasta el 31 de marzo del (sic) 2004, pero luego fue prorrogado hasta el día 15 de septiembre del (sic) 2004..."*

Asimismo, consignó los siguientes documentos:

Escrito, en el cual negó, rechazó y contradijo la denuncia de despido masivo, alegando lo siguiente:

*"La Universidad del Zulia y mi representada suscribieron un contrato de Prestación de Servicios de Vigilancia y Control de Patrimonio de la primera de las nombradas, cuya duración fue estipulada por el lapso comprendido desde el 01 de diciembre de 2003 hasta el 31 de marzo de 2004. De acuerdo con la cláusula Primera del mencionado contrato de servicios, el número de trabajadores asignados por la empresa para la ejecución de los referidos servicios era de ciento once (111) vigilantes, conviniendo ambas partes, que el número de vigilantes podría ser aumentado o disminuido en base (sic) a las necesidades de la Universidad. Dicho contrato fue prorrogado sucesivamente hasta el día 15 de septiembre de 2004, fecha en la cual feneció la vigencia del tantas veces contrato de servicios.*

(...)

*Tal como se evidencia de oficio N°. DSI-864- 2004, de fecha 14 de septiembre de 2004, suscrito por el Ing. Pedro Ruiz, en su condición de Director de la Dirección de Seguridad integral de la Universidad del Zulia, le fue otorgada a mi representada la Buena Pro de los servicios de vigilancia privada, los cuales se iniciaron a partir del 16 de septiembre de 2004, con la particularidad y a diferencia del contrato señalado ut-supra, de que dichos servicios fueron aprobados sólo para cincuenta y dos (52) servicios de vigilancia.*

(...)

*La comentada situación conllevó a mi representada a retirar por razones de fuerza mayor a un importante número de trabajadores, asignados al contrato de servicios de vigilancia de la Universidad del Zulia, en virtud de la drástica reducción del número de trabajadores exigidos por la mencionada institución académica.*

(...)

*Mi representada nunca despidió a los trabajadores asignados a los servicios de vigilancia prestados a la Universidad del Zulia, sino que dichas relaciones de trabajo culminaron por causas ajenas a la voluntad de las partes, en este caso específico por razones de fuerza mayor derivada de la disminución intempestiva del número de trabajadores por parte de la destinataria del servicio de vigilancia (Universidad del Zulia), todo de conformidad con lo previsto en el artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo".*

Poder otorgado al abogado actuante, marcado "A".

Reprodujo las comunicaciones de fechas 05 de agosto y 14 de septiembre de 2004, enviadas por la Dirección de Seguridad Integral, Comisión Reestructuradora de la Universidad del Zulia a la

empresa demandada, marcadas "B" y "C", así como el contrato de servicio de vigilancia privada celebrado entre éstas.

Escrito de fecha 18 de agosto de 2002, presentado ante la Inspectoría del mérito, por el representante de la empresa reclamada, en el cual objetó la presentación del Proyecto de Sindicato Profesional de Trabajadores Bolivarianos de la Seguridad, sus Similares y Conexos del Estado Zulia (SIPTRABSEZ).

Posteriormente, la Inspectoría del mérito ordenó la apertura de la articulación probatoria prevista en el artículo 64 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (folios 43 al 58).

En fecha 28 de septiembre de 2004, la representación patronal consignó escrito de promoción de pruebas, en el cual reprodujo el mérito favorable que se desprende de las actas del proceso, en especial el acta de contestación a la denuncia de despido masivo planteada. Igualmente, consignó los siguientes documentos:

Original de dieciocho (18) hojas de solicitud de empleo, así como copia simple de dieciocho (18) liquidaciones de prestaciones sociales y cartas de renuncias correspondientes a los ciudadanos: Simón Antonio Rojas González, Freddy José Urdaneta Barrera, Edward Rafael Montero, Antonio Ramón Casilla León, Luis Enrique Ferrer Rincon, Ramón Junior Colmenares Silva, Wilmer José Piña, Endry Morales, Luis Guzmán González González, Jonathan Alberto Colina Barrios, Johel Enrique Urdaneta Quintero, Alejandro Segundo Escandela Quiñónez, Roberto Antonio González Nuñez, Alfredo Enrique Vergara González, Nelson Enrique Clavel Parra, Adrián José Chacín Acevedo, Rigo Simón González y Raúl Segundo Villanueva Galvis, dichos documentos fueron consignados a los fines de demostrar que estos trabajadores renunciaron voluntariamente y recibieron sus liquidaciones, por lo que, según su decir, no tienen ningún interés en la presente denuncia.

Reprodujo la comunicación de fecha 05 de agosto de 2004, enviada por la Dirección de Seguridad Integral, Comisión Reestructuradora de la Universidad del Zulia, a la empresa denunciada.

Listado del personal que labora y ha laborado, en los últimos seis (6) meses, en la empresa reclamada.

Original de Solicitud de Personal, correspondiente a los siguientes ciudadanos: Villalobos Nava Erwin Alberto, Rangel Ramón Gonzalo, Urdaneta Meléndez Yadaan Antonio, Acevedo Emiro Euclides, Viloria Enrique Hebert, Moncada Chirinos Raúl Jacinto, Perdomo Zambrano Jean Carlos, Chirinos Medina Jaime Alberto, Espinoza Moreno Esteban de Jesús, Ebariste Abrahan José, Gelvis Graterol Nelson de Jesús, Ortiz Reyes Alexander Jesús, Wilson Antonio

Meza Marrufo, Omar Antonio Lobo, Linares Páez Oswaldo L., Hernández Mario Ernesto, Miguel Eduardo Gutiérrez Pire, Parra Reyes Jonathan José, Morales Acevedo Oscar Junior, Villalobos Acosta Darwing Alberto, Rosillon Delgado Mervin Rafael, Romero Fernández Nuvio Rixio, Hainnobar Rodríguez, Reyes Prieto José Ramón, Rangel Matos Renny Alfonso, Villalobos Briceño Jackson José, Rincón Iván Enrique, Lugo Atencio Rafael Antonio, Gonzáles Salcedo Favio Jesús, Norberto Antonio Bastidas, Ángel Acevedo, Arandia Ochoa Alejandro Enrique, Yanez Colmenares Luis Ramón, Chávez Finol Vinicio Antonio, Galicia Cáceres Rodolfo Ramón, García Romero Jorge Luis, Méndez Briceño Jesús Antonio, Danies Rivas Yeremi Rainier, Delgado Colmenares Enrique Antonio y Flores Valbuena Junior Emiro, en los cuales, según su decir, se observa que los denunciados fueron contratados como vigilantes privados para ser asignados en la Universidad del Zulia (folios 67 al 230).

En esa misma fecha -28 de septiembre de 2004, los trabajadores reclamantes, asistidos por la abogada Mislady Urdaneta Fernández, antes identificada, consignaron escrito, mediante el cual promovieron las siguientes pruebas:

Copia simple de treinta (30) recibos de pago a nombre de los denunciados, marcados desde la "A" hasta la "A29", en los cuales, según su decir, se evidencia la relación laboral existente con la demandada, la forma de pago, salarios devengados, cargos desempeñados, la zona donde prestaban sus labores y que los ciudadanos Nelson De Jesús Gelvis Graterol, Renny Alfonso Rangel Matos -Secretario General del Sindicato SIPTRABSEZ- y Alexander Ortiz, fueron cambiados en la última quincena del mes de agosto del servicio de zona Sur al servicio de la Universidad del Zulia.

Copia certificada de las Inspecciones levantadas por la Unidad de Supervisión adscrita al Ministerio del Trabajo en Maracaibo, en la sede de la empresa demandada, marcadas "B". Dichos documentos fueron presentados a los efectos de demostrar las irregularidades en las que incurrió ésta, las sanciones propuestas, reincidencias y el número de trabajadores que ha mantenido la misma durante el último año, " *el cual no es superior a 315* " .

Oficios enviados por la demandada a la Universidad del Zulia, marcados desde la "C" hasta la "C2", documentos estos presentados a los fines de evidenciar la relación que tiene la reclamada con dicha universidad desde el año 2001 y no desde el 01 de diciembre del año 2003, como lo expuso en el acto de contestación.

Reporte general de vigilantes por zona, marcado "D", presentado con el fin de demostrar que la mayoría de los reclamantes despedidos pertenecían a una zona de servicio que no era la Universidad del

Zulia, y que se les quiso trasladar ha dicho servicio para prescindir de ellos.

Listado de los vigilantes privados que quedaron cesantes a partir del 16 de septiembre de 2004, marcada "E", donde se demuestra la cantidad de trabajadores despedidos.

Solicitudes de reincorporación realizadas por los ciudadanos Ramón Junior Colmenares Silva, Luis Guzmán González González, Roberto Antonio González Núñez, en las cuales manifiestan su deseo de continuar siendo miembros del sindicato SIPTRABSEZ, marcadas desde la "E" hasta la E 2", presentadas con el objeto de demostrar que la reclamada les ha venido cercenando su derecho a la libertad sindical.

Testimoniales de los ciudadanos Manuel Alejandro Trujillo Miranda, Raúl Humberto Camacho Mijares, Oswaldo Enrique Villalobos Leal, Elvis Hernández, Emeisbel Adeleinnys Gonzalez Urdaneta, Kelvinson José Prado Morales, Alicia Antonio Zambrano Bracho y Blanca Yris Tudares Rodriguez.

Exhibición de los originales de los comprobantes de pago promovidos e identificados con las letras "A" hasta la "A29".

Del mismo modo, ratificaron el informe de fecha 20 de septiembre de 2004, elaborado por la funcionaria del Trabajo Carmen Reyes y el escrito de fecha 18 de agosto de 2004, presentado por el Consultor Jurídico de la empresa denunciada (folios 231 al 309).

En fecha 01 de octubre de 2004, la Inspectoría de la causa, mediante autos separados, admitió las pruebas presentadas por las partes, ordenando la comparecencia de los testigos promovidos por la empresa demandada, para el segundo día hábil siguiente, asimismo fijó el tercer día hábil siguiente para que la accionada exhibiera los originales de los documentos requeridos por los denunciante (folios 312 y 313).

En fecha 05 de octubre de 2004, la Inspectoría *a quo*, mediante actas separadas, declaró desiertos los actos de testigos correspondiente a los ciudadanos Manuel Alejandro Trujillo Miranda, Raúl Humberto Camacho Mijares, Oswaldo Enrique Villalobos Leal, Elvis Hernández, Kelvinson José Prado Morales, Alicia Antonio Zambrano Bracho y Blanca Yris Tudares Rodríguez, promovidos por la parte accionante, en virtud de la falta de comparecencia de los mismos (folios 315 al 318 y 322 al 324).

En esa misma fecha, rindió declaración testimonial la ciudadana Emeisbel Adeleinnys González Urdaneta, promovida por la parte accionante (folios 319 al 321).

En esa misma fecha -05 de octubre de 2004- el ciudadano Renny Rangel, en su carácter de Secretario General del sindicato SIPTRABSEZ, consignó escrito solicitando que se fijara nueva oportunidad para que rindieran declaraciones los ciudadanos Manuel Alejandro Trujillo Miranda, Kelvinson José Prado Morales y Alicia Antonio Zambrano Bracho (folio 325).

En esa misma fecha, la Inspectoría de la causa fijó nueva oportunidad para tomarle declaración a los mencionados testigos.

En fecha 06 de octubre de 2004, la Inspectoría del mérito levantó acta, mediante la cual dejó constancia de la falta de comparecencia de la empresa denunciada al acto de exhibición de documentos solicitado por los denunciante (folio 327).

En fecha 07 de octubre de 2004, rindió declaración testimonial el ciudadano Manuel Alejandro Trujillo Miranda (folios 328 al 330).

En esa misma fecha, la Inspectoría *a quo* declaró desierto el acto de testigo de los ciudadanos Kelvinson José Prado Morales y Alicia Antonio Zambrano Bracho (folios 331 al 332).

En fecha 13 de octubre de 2004, el representante de la empresa denunciada presentó escrito de informes, señalando las razones de fuerza mayor que originaron la cesación del servicio de vigilancia privada de los trabajadores que laboraban en la Universidad del Zulia. Igualmente, manifestó que varios de los treinta y ocho (38) reclamantes renunciaron voluntariamente y recibieron sus prestaciones sociales, así como otros beneficios laborales.

Anexó, copia fotostática de los siguientes documentos:

Transacción suscrita entre el ciudadano Yadaán Antonio Urdaneta Meléndez y la reclamada.

Treinta y siete (37) cartas de renuncia y Liquidaciones de Prestaciones Sociales, suscritas por los trabajadores que allí se señalan (folios 340 al 524).

En esa misma fecha, comparecieron por ante la Inspectoría del mérito varios de los reclamantes, asistidos por la abogada Mislady Urdaneta Fernández, antes identificada, a fin de consignar escrito de conclusiones en el cual expusieron lo siguiente:

En ningún momento la reclamada instó un procedimiento de reducción de personal o autorización ante el Ministerio del Trabajo para despedirlos, ello a pesar de que se encontraban amparados de inamovilidad laboral y revestidos de fuero sindical, por ser parte del SINDICATO

PROFESIONAL DE TRABAJADORES BOLIVARIANOS DE LA SEGURIDAD, SUS SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO ZULIA (SIPTRABSEZ).

La mayoría de los trabajadores despedidos desplegaban sus funciones para las zonas Sur y Norte de la ciudad de Maracaibo y no para el servicio de la Universidad del Zulia.

De las inspecciones realizadas en la sede de la empresa se evidencian las irregularidades en las que ha incurrido la demandada, así como el número de trabajadores que ha mantenido durante el último año, el cual no es superior a 315, lo que según su decir contrapone lo expuesto por el apoderado de la reclamada en el acto de contestación, quién manifestó que poseía un número superior a 400 laborantes.

Las cartas de renuncias presentadas por la demandada, fuera de la oportunidad probatoria, fueron firmadas incongruentemente en fecha 16 de septiembre de 2004, bajo formatos totalmente iguales (folios 525 al 528).

En fecha 19 de octubre de 2004, la Inspectoría del mérito elaboró el informe a que se refiere el artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (folios 529 a 532).

## II CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

Examinadas como han sido las actas que componen el presente expediente este Despacho pasa a pronunciar su decisión en base a las siguientes consideraciones:

### PRIMERA

La Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 34 regula la institución del despido masivo, en los siguientes términos:

*"El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aún mayor si las circunstancias le dieren carácter crítico..."*

De acuerdo con lo establecido en la primera parte del artículo transcrito, es requisito indispensable la comprobación de la ocurrencia de los despidos, en número suficiente y dentro de los plazos establecidos para poder considerarlo "masivo", lo que impone verificar, en primer lugar, la ocurrencia o no de tales despidos.

La empresa reclamada en el acto de contestación, negó haber efectuado despido alguno. Igualmente, alegó en el escrito consignado en dicho acto, lo siguiente:

*"La Universidad del Zulia y mi representada suscribieron un contrato de Prestación de Servicios de Vigilancia y Control de Patrimonio de la primera de las nombradas, cuya duración fue estipulada por el lapso comprendido desde el 01 de diciembre de 2003 hasta el 31 de marzo de 2004. De acuerdo con la cláusula Primera del mencionado contrato de servicios, el número de trabajadores asignados por la empresa para la ejecución de los referidos servicios era de ciento once (111) vigilantes, conviniendo ambas partes, que el número de vigilantes podría ser aumentado o disminuido en base (sic) a las necesidades de la Universidad. Dicho contrato fue prorrogado sucesivamente hasta el día 15 de septiembre de 2004, fecha en la cual feneció la vigencia del tantas veces contrato de servicios.*

(...)

*Tal como se evidencia de oficio N°. DSI-864- 2004, de fecha 14 de septiembre de 2004, suscrito por el Ing. Pedro Ruiz, en su condición de Director de la Dirección de Seguridad integral de la Universidad del Zulia, le fue otorgada a mi representada la Buena Pro de los servicios de vigilancia privada, los cuales se iniciaron a partir del 16 de septiembre de 2004, con la particularidad y a diferencia del contrato señalado ut-supra, de que dichos servicios fueron aprobados sólo para cincuenta y dos (52) servicios de vigilancia.*

(...)

*La comentada situación conllevó a mi representada a retirar por **razones de fuerza mayor** a un importante número de trabajadores, asignados al contrato de servicios (sic) de vigilancia de la Universidad del Zulia, en virtud de la drástica reducción del número de trabajadores exigidos por la mencionada institución académica.*

(...)

*Mi representada nunca despidió a los trabajadores asignados a los servicios de vigilancia prestados a la Universidad del Zulia, sino que dichas relaciones de trabajo culminaron por causas ajenas a la voluntad de las partes, en este caso específico por razones de fuerza mayor derivada de la disminución intempestiva del número de trabajadores por parte de la destinataria, del servicio de vigilancia (Universidad del Zulia), todo de conformidad con lo previsto en el artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo" (Resaltado en el original y subrayado nuestro).*

De lo anterior se observa, que el patrono adujo que las relaciones laborales *culminaron por causas*

*ajenas a la voluntad de las partes, en este caso específico por razones de fuerza mayor, conforme a lo previsto en el artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo.*

Al efecto, este Despacho estima necesario realizar algunas consideraciones respecto a esta figura jurídica -fuerza mayor-, a los fines de determinar su procedencia en el presente caso.

En tal sentido, el autor Guillermo Cabanellas, en su "Diccionario de Derecho Usual" señala lo siguiente:

***"Todo acontecimiento que no ha podido preverse o que, previsto, no ha podido resistirse. La fuerza mayor se presenta como aspecto particular del caso fortuito (...), reservando para éste los accidentes naturales y habiendo de aquella cuando se trata de acto de un tercero por el cual no ha de responder el deudor. Como casos concretos de fuerza mayor se citan el incendio, la inundación, el terremoto, la explosión, las plagas del campo, la guerra, los tumultos o sediciones, etc"***<sup>32</sup>. (Resaltado nuestro).

Igualmente, el autor español Isidoro Álvarez Sacristán, en su Diccionario Jurídico Laboral (1.992), señala lo siguiente:

***"Se entiende por fuerza mayor que imposibilite el trabajo por una de las causas siguientes: incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumultos o sediciones y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever, o que previstos no se hayan podido evitar."*** (Resaltado nuestro).

Como se aprecia de las citas que anteceden, para que se configure la causa de fuerza mayor, capaz de extinguir la relación de trabajo por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, es necesario que la misma comporte un hecho extraordinario que no se haya podido prever, o que previsto no se haya podido evitar.

De los alegatos de la demandada, así como del análisis de las pruebas presentadas, específicamente: a) la comunicación de fecha 05 de agosto de 2004, enviada por la Dirección de Seguridad Integral, Comisión Reestructuradora de la Universidad del Zulia, a la empresa CELADORES MARA, C.A., (CELMACA), mediante la cual remite copia de la Resolución N° C.U. 04702.2004 de fecha 22-07-04, donde se indica que el Consejo Universitario autorizó prorrogar desde el 01-07-04 hasta el 15-09-04 la prestación del servicio de vigilancia privada en las instalaciones de dicha universidad; b) la comunicación N° DSI-864-2004 de

fecha 14 de septiembre de 2004, mediante la cual la Universidad del Zulia informa a la reclamada, que a partir del 16 de septiembre de 2004, se iniciará la prestación del servicio de vigilancia privada; c) el Contrato de servicio de vigilancia privada celebrado entre la denunciada y la mencionada Universidad y d) las solicitudes de personal, en los cuales se indica que los denunciados fueron contratados como vigilantes privados para ser asignados a dicha universidad, las cuales no fueron impugnadas, se evidencia que el hecho expuesto por la empresa era previsible por existir un convenio entre éstas, referido a que el número de vigilantes podría aumentar o disminuir, conforme a las necesidades de la Universidad, y era evitable por que al tener conocimiento del vencimiento del mencionado contrato ha debido -en lugar de prescindir de los servicios de los trabajadores afectados- reubicarlos en cualquier otra empresa a la cual le presta sus servicios de vigilancia.

Por todo lo antes expuesto, se concluye que en el presente caso no se configura la circunstancia de fuerza mayor invocada por la reclamada, capaz de extinguir por causas ajenas a la voluntad de las partes la relación de trabajo existente entre ésta y los reclamantes, por lo que en consecuencia resulta inoficioso el análisis de las pruebas presentadas por los denunciados para desvirtuar dicho argumento, como son: a) el Reporte de Vigilantes por Zona, donde se indica el lugar asignado a cada trabajador para prestar sus servicios; b) la copia simple de los treinta (30) recibos de pago a nombre de los denunciados; c) los distintos oficios enviados por CELADORES MARA, C.A., (CELMACA) a la Universidad del Zulia y d) las declaraciones testimoniales de los ciudadanos Emeisbel Adeleinnys González Urdaneta y Manuel Alejandro Trujillo Miranda. Y así se decide.

Determinado lo anterior, debe este Despacho verificar cuales fueron las causas que pusieron fin a la relación laboral existente entre la empresa CELADORES MARA, C.A., (CELMACA) y sus trabajadores.

De un exhaustivo análisis de las actas que conforman el presente expediente se ha podido constatar que treinta y nueve (39) trabajadores alegaron haber sido despedidos, sin embargo la empresa consignó el listado de los sesenta (60) vigilantes que quedaron cesantes -no impugnado por los reclamantes- en el cual sólo se incluyen a treinta y siete (37) de los denunciados, pero aún cuando los ciudadanos Roberto Antonio Gonzáles Núñez y Handy Charle García Machado, titulares de las cédulas de identidad Nros 15.163.815 y 14.523.190, respectivamente, no aparecen en dicha lista, no deben quedar excluidos del número de trabajadores señalados como cesantes, toda vez que los mismos se constituyeron en reclamantes,

<sup>32</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II. Página 238. Ediciones Arayú. Buenos Aires. 1953.



todo lo cual conlleva a afirmar que el número de vigilantes "retirados" -tal y como lo manifestó la denunciada en el escrito consignado en el acto de contestación- es de sesenta y dos (62) trabajadores.

De los sesenta y dos (62) trabajadores que fueron "retirados" -término este que sólo puede ser empleado por los trabajadores al manifestar su voluntad de poner fin a la relación de trabajo- la empresa consignó cincuenta y cinco (55) cartas de renuncia y planillas de liquidación de prestaciones sociales; no obstante, treinta y siete (37) de ellas no pueden ser valoradas, por haber sido presentadas fuera del lapso probatorio y de las dieciocho (18) restantes, presentadas oportunamente y no impugnadas, sólo quince (15) corresponden al grupo de los sesenta y dos (62) trabajadores señalados, por lo que ha de entenderse que estos quince (15) últimos se retiraron voluntariamente y cuarenta y siete (47) fueron despedidos por la empresa CELADORES MARA C.A (CELMACA), y así se decide.

#### **SEGUNDA**

Demostrada como ha sido la existencia de los despidos corresponde a este Despacho determinar si los mismos representan el porcentaje suficiente previsto legalmente, que permita considerarlo como masivo.

En las actas de Inspección levantadas por la Unidad de Supervisión, adscrita al Ministerio del Trabajo en Maracaibo, con ocasión a visitas efectuadas en la sede de la empresa CELADORES MARA, C.A., (CELMACA) ubicada en el edificio Celmaca, Calle 92 Av. 82 y 83, Sector Pedregal, no impugnadas por la demandada, se indica que el número de trabajadores que laboran en la empresa es de trescientos quince (315), sin embargo, las mismas no podrán ser valoradas, por no reflejar el universo total de los trabajadores al servicio de la demandada, ya que fue practicada en sólo una de las sucursales de la empresa.

De los listados del personal que labora y ha laborado, en los últimos seis (6) meses en la empresa CELADORES MARA, C.A., (CELMACA), cursantes en los folios 154 al 165, no impugnadas por los denunciantes, se observan que prestaban servicios para dicha empresa la cantidad de cuatrocientos sesenta y un (461) trabajadores, lo que implica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, que se considerará despido masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, y siendo que quedó demostrado el despido de cuarenta y siete (47) laborantes, lo que representa un total de diez coma diecinueve por ciento (10,19%) del personal que estaba a sus servicios, permite subsumirse el caso bajo estudio en

el primer supuesto previsto en la citada norma, y así se establece.

#### **TERCERA**

Corresponde ahora examinar si el número de despidos, antes señalado, se produjo dentro del lapso de tres (3) meses, de conformidad con lo establecido en el citado artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Al respecto, este Despacho encuentra que los despidos ocurrieron el 16 de septiembre de 2004, según denuncia de los reclamantes, la cual al no haber sido desvirtuada por la empresa durante el procedimiento, debe tenerse como un hecho admitido, de allí que, tal situación se encuentra enmarcada dentro del supuesto establecido en la mencionada norma, y así se decide.

#### **CUARTA**

De acuerdo con lo establecido en la norma rectora para los despidos masivos -artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo-, cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del Trabajo tiene legalmente atribuida la facultad discrecional de suspenderlo a través de Resolución especial, siempre que medien para ello razones de interés social. El nombrado artículo es del siguiente tenor:

*"Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del ramo podrá por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial..."*

De la norma transcrita, se aprecia que la facultad otorgada por la Ley a este Despacho Ministerial para suspender un despido masivo, exige que para su procedencia, si existen o no razones de interés social, lo que impone la necesidad de establecer lo que debe entenderse por este concepto.

Al respecto, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 24 de enero de 2002, señaló:

*"(...)"*

*El interés social ha sido definido:*

*"d) Interés social.- Esta es una noción ligada a la protección estatal de determinados grupos de la población del país, a quienes se reconoce no están en igualdad de condiciones con las otras personas con quienes se relacionan en una específica actividad, y por lo tanto se les defiende para evitar que esa condición desigual en que se encuentran obre contra ellos y se les cause un daño patrimonial, o se les lleve a una calidad de vida infima o peligrosa que crearía tensiones sociales." (Ver Cabrera Romero, Jesús Eduardo. Las Iniciativas Probatorias del Juez en el Proceso Civil regido por el Principio Dispositivo. Edifove. Caracas 1989 P. 262).*



(...)

*Inherente al Estado Social de Derecho es el concepto antes expresado de interés social, el cual es un valor que persigue equilibrar en sus relaciones a personas o grupos que son, en alguna forma, reconocidos por la propia ley como débiles jurídicos, o que se encuentran en una situación de inferioridad con otros grupos o personas, que por la naturaleza de sus relaciones, están en una posición dominante con relación a ellas, por lo que si en esas relaciones se les permitiera contratar en condiciones de igualdad formal, los poderosos obligarían a los débiles a asumir convenios o cláusulas que los perjudicarían o que obrarían en demasía en beneficio de los primeros, empobreciendo a los segundos.*

(...)

*Por lo que el interés social gravita sobre actividades tanto del Estado como de los particulares, porque con él se trata de evitar un desequilibrio que atente contra el orden público, la dignidad humana y la justicia social (Ver Sentencia 2403 de esta Sala del 27-11-01).*

(...)

*Por ejemplo, la actividad económica está limitada por la Constitución, por razones de desarrollo humano, protección del ambiente u otros de interés social; por lo que la actividad económica tiene que encuadrarse dentro del Estado Social, así ésta no emerja del Estado (con más razón si es él quien la dinamiza de alguna manera).*

(...)

*En las áreas de interés social, la plena autonomía de la voluntad de las partes sólo es tolerada si con ella se persigue el bienestar social, lo que significa que una parte no pretenda -fundada en la autonomía- esquilmar a la otra, como puede ocurrir en el Estado de Derecho Liberal.*

(...)

*Quienes reciben la autorización pueden, en principio, ejercer libremente la actividad económica que han preferido, pero ella puede quedar sujeta -por mandato legal- a la vigilancia, fiscalización y control del Estado. Pero, además, dentro del Estado Social de Derecho, estos particulares autorizados cuando obren en áreas de interés social, tienen el deber de cumplir con su responsabilidad social, lo que significa no sólo ceñirse al cumplimiento de la Ley, sino propender a la paz social, contribuir a la armonía, lo cual es un deber de las personas -y no sólo del Estado- a tenor del artículo 132 constitucional.*

(...)

*Por otra parte, el Estado Social de Derecho se funda igualmente en la solidaridad y no admite ni en el Estado, ni en los particulares autorizados para actuar en áreas de interés social o público, que en base (sic) a silencios de la ley, asuman conductas discriminatorias o que propendan al empobrecimiento y explotación de las clases sociales o grupos de población considerados débiles. El fin de lucro debe considerarse con la solidaridad y la responsabilidad social." <sup>33</sup>*

Ahora bien, y de acuerdo con el criterio jurisprudencial antes transcrito según el cual el Estado Social está destinado a fomentar la consolidación de la solidaridad social, la paz, el bien común, la convivencia, el aseguramiento de la igualdad, sin discriminación, y habida cuenta que en el presente caso ha quedado demostrado la ocurrencia del despido masivo en perjuicio de los trabajadores de la empresa CELADORES MARA, C.A., (CELMACA) lo cual conlleva al deterioro de la calidad de vida de estos y de sus familias, cercenando así su derecho constitucional al trabajo, es por lo que este Despacho considera que existen razones de interés social suficientes para proceder a suspender el despido masivo del que fueron objeto los trabajadores de la mencionada empresa, y así se decide.

### III

Por las razones antes expuestas, este Despacho en ejercicio de sus atribuciones legales declara CON LUGAR la solicitud de despido masivo incoada contra la empresa CELADORES MARA, C.A., (CELMACA) y en consecuencia se ordena la reincorporación a su sitios habituales de trabajo de los ciudadanos: ANGEL ACEVEDO, EUCLIDES EMIRO ACEVEDO, ALEJANDRO ENRIQUE ARANDIA OCHOA, NOLBERTO ANTONIO BASTIDAS, VINICIO ANTONIO CHAVEZ FINOL, JAIME ALBERTO CHIRINOS MEDINA, COLMENARES JESÚS, YEREMI RAINIER DANIES RIVAS, ENRIQUE ANTONIO DELGADO COLMENARES, DAVID ESPINOZA, ESTEBAN DE JESÚS ESPINOZA MORENO, ABRAHAN JOSÉ EBARISTE, JUNIOR EMIRO FLORES VALBUENA, RODOLFO RAMÓN GALICIA CÁCERES, JORGE LUIS GARCÍA ROMERO, NELSON DE JESÚS GELVIS GRATEROL, FAVIO JESÚS GONZÁLES SALCEDO, MIGUEL EDUARDO GUTIERREZ PIRE, HERNÁNDEZ MARIO ERNESTO, OSWALDO LINARES, OMAR ANTONIO LOBO, LUGO ATENCIO RAFAEL ANTONIO, JESÚS ANTONIO MENDEZ BRICEÑO, ELIO MENDOZA, WILSON ANTONIO MEZA MARRUFO, RAÚL JACINTO MONCADA CHIRINOS, OSCAR JUNIOR MORALES ACEVEDO, ALEXANDER JESÚS ORTIZ REYES, GEOVANIS PAREDES, JONATHAN JOSÉ PARRA REYES, JEAN

<sup>33</sup> Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional. Sentencia N° 85 de fecha 24 de enero de 2.002 con ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero.

CARLOS PERDOMO ZAMBRANO, VÍCTOR PÉREZ, RENNY ALFONSO RANGEL MATOS, JOSÉ REYES, IVÁN ENRIQUE RINCÓN, HAINNOBER RODRÍGUEZ, NUVIO RIXIO ROMERO FERNÁNDEZ, MERVIN RAFAEL ROSILLON DELGADO, RAMÓN RUBIO, IDELFONZO SOCORRO, YADAAN ANTONIO URDANETA MELÉNDEZ, DARWING ALBERTO VILLALOBOS ACOSTA, ERWIN ALBERTO VILLALOBOS NAVA, JACKSON JOSÉ VILLALOBOS BRICEÑO, HERBERT ENRIQUE VITORIA, LUIS RAMÓN YANEZ COLMENARES y HANDY CHARLE GARCÍA MACHADO, antes identificados, a sí como el pago de los salarios que se causen a partir de la fecha de notificación de la última de las partes, en virtud de haber quedado suspendido el despido masivo denunciado en el presente caso.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto la Sala Constitucional del mismo decida sobre el conflicto de competencia planteado por la Sala Político-Administrativa, en sentencia N° 08, de fecha nueve (9) de enero de 2003, el cual no fue resuelto por la Ley *ut supra*.

#### RESOLUCIÓN

N° 3.862 FECHA 23/06/2005

#### I

En fecha 13 de junio de 2003, comparecieron por ante la Sub-Inspectoría del Trabajo en Calabozo, Estado Guárico, los ciudadanos YACZON ANTONIO CAUCHO MULATO, DOMINGO ELÍAS FLORES, BERNARDO ANTONIO CÓRDOVA REVERÓN, JULIO CESAR LARA MIRABAL, ARGENIS ANTONIO ASCANIO, NEPTALÍ AROLDÓ SUÁREZ PÉREZ, AQUILES DOMINGO VILLEGAS, GILBERTO ALEXANDER AVILA, RÓMULO ALEXIS GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ, LUIS QUIÑONES MARTÍNEZ, JOEL JOSÉ RIVAS DECAN, RAMÓN ANTONIO SEIJAS, RODOLFO RAFAEL SEIJAS SEIJAS, MIGUEL ANTONIO PÁEZ y MARTINA MARÍA LINERO, titulares de las cédulas de identidad Nros. 13.858.079, 8.629.977, 10.266.344, 10.272.545, 12.991.024, 8.632.741, 8.195.514, 12.991.825, 8.630.213, 13.238.121, 10.377.474, 9.547.608, 11.241.806, 13.820.647 y 7.280.959, respectivamente, para solicitar sus reenganches y pagos de salarios caídos, en virtud de haber sido despedidos por la empresa CENTRAL AGRÍCOLA, C.A., los días 03, 12 y 13 de junio de 2003, aduciendo que se encontraban amparados por la inamovilidad laboral prevista en el Decreto N° 1.752 de fecha 28 de abril de 2002, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria de la República

Bolivariana de Venezuela N° 5.585, de esta misma fecha (folios 1 al 30).

En fecha 30 de junio de 2003, el ciudadano Yacson Antonio Cauchó Mulato, antes identificado, asistido por el abogado Wilfred Solorzano, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 73.842, consignó original de quince (15) cartas de despido de los trabajadores reclamantes y copia simple del informe relativo a la inspección efectuada en la sede de la empresa accionada, en fecha 27 del mismo mes y año, en el cual se recabaron las planillas de liquidación de prestaciones sociales (folios 31 al 48).

En fecha 28 de julio de 2003, la Inspectoría del Trabajo en San Juan de los Morros del Estado Guárico dictó auto, en el cual señaló lo siguiente:

*"Vistos los reclamos interpuestos por un grupo de trabajadores de la empresa CENTRAL AGRÍCOLA, C.A., (...) en fecha 13 de Junio del (sic) 2.003, y escrito de fecha 30-06-2.003, consignado por el ciudadano: Cauchó Mulato Yacson Antonio, (...), el Despacho acuerda notificar al empleador para que comparezca por sí o por medio de representante a la Inspectoría del Trabajo en el Estado Guárico al segundo día hábil siguiente de ser notificado, a los fines legales consiguientes, todo de conformidad con el artículo 63 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo..." (folio 49).*

En fecha 14 de agosto de 2003, la empresa reclamada fue notificada de la anterior decisión (folio 51).

En fecha 19 de agosto de 2003, tuvo lugar el acto de contestación en el presente procedimiento, compareciendo el ciudadano LUCIANO GUERRERO CAMARGO, titular de la cédula de identidad N° 170.480, en su carácter de Gerente de Recursos Humanos de la referida empresa y el abogado de la empresa IGNACIO MIGUEL RODRÍGUEZ ORAMAS, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 36.189, en su condición de apoderado de la misma. Seguidamente el funcionario del Trabajo pasó a formular a la representación patronal el interrogatorio a que se contrae el artículo 63 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Al primer particular, referente al número de trabajadores que habían integrado la nómina de la empresa en los últimos seis (6) meses, contestó: *"La nómina de los últimos seis meses era de 36 trabajadores"*

Al segundo particular, relativo al número de despidos que hubiera realizado la empresa en el mismo periodo, contestó: *"En dicho periodo (sic) se han realizado diecisiete despidos"* (folio 52).

En ese mismo acto, la representación patronal consignó los siguientes documentos:

Poder otorgado por la mencionada empresa (folios 54 y 55 vto).

Planillas de liquidación de prestaciones sociales y copia simple de los cheques recibidos por los trabajadores denunciante (folios 56 al 85).

Nómina actual (folios 86 al 88).

En esta oportunidad la funcionaria del Trabajo acordó la apertura del lapso probatorio.

En fecha 22 de agosto de 2003, el apoderado de la denunciada consignó escrito de promoción de pruebas, en el cual reprodujo el mérito favorable de los autos e hizo valer los documentos referidos a la liquidación de las prestaciones sociales presentadas (folio 89).

En fecha 25 de agosto de 2003, la Inspectoría de la causa dictó auto, mediante el cual admitió las pruebas promovidas por la representación patronal (folio 90).

En fecha 12 de septiembre de 2003, la Inspectoría del mérito elaboró el informe a que se refiere el artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

## II

Expuestos como han sido los hechos relativos a la solicitud objeto de análisis, este Despacho pasa a decidir con base en las consideraciones siguientes:

En el presente caso, se observa que en fecha 13 de junio de 2003, un grupo de quince (15) trabajadores solicitó su reenganche y pago de salarios caídos, en virtud de haber sido despedidos por la empresa CENTRAL AGRÍCOLA, C.A., los días 03, 12 y 13 de junio de 2003.

Por su parte, el Inspector del mérito ante la denuncia efectuada, dictó auto en el cual inició de oficio el procedimiento de despido masivo, cambiando con ello la pretensión de los trabajadores, quienes denunciaron haber sido despedidos a pesar de estar protegidos por una inamovilidad especial, ante lo cual solicitaron sus reenganches y pagos de salarios caídos y no la suspensión de un presunto despido masivo.

Cabe destacar, que aún cuando el artículo 63 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo faculta al Inspector del Trabajo para iniciar de oficio el procedimiento de despido masivo, en los casos en que tenga conocimiento de la ocurrencia de tal hecho, la referida norma no lo faculta para cambiar lo solicitado por las partes, ya que con tal proceder se viola el derecho a la defensa y al debido proceso, que se encuentran consagrados en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuyo tenor es el siguiente:

*"Artículo 4.: El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas y, en consecuencia:*

*1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga; de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y en la ley. (...)"*

Estos derechos han sido definidos por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de la manera siguiente:

*"...es menester indicar que el derecho a la defensa y al debido proceso constituyen garantías inherentes a la persona humana y en consecuencia, aplicables a cualquier clase de procedimientos. El derecho al debido proceso ha sido entendido como el trámite que permite oír a las partes, de la manera prevista en la Ley, y que ajustado a derecho otorga a las partes el tiempo y los medios adecuados para imponer sus defensas.*

*En cuanto al derecho a la defensa, la Jurisprudencia ha establecido que el mismo debe entenderse como la oportunidad para el encausado o presunto agraviado de que se oigan y analicen oportunamente sus alegatos y pruebas. En consecuencia, existe violación del derecho a la defensa cuando el interesado no conoce el procedimiento que pueda afectarlo, se le impide su participación o el ejercicio de sus derechos, o se le prohíbe realizar actividades probatorias."*<sup>34</sup>

De las citas que anteceden, se desprende que las Autoridades Administrativas, como directoras del proceso, deben garantizar a las partes el cumplimiento de los derechos comentados, tramitando sus solicitudes a través del procedimiento pautado en la ley, proporcionando así certeza jurídica.

En el presente caso, el Inspector del mérito al cambiar la pretensión de los trabajadores denunciante, violó el derecho a la defensa y el debido proceso, al seguir un procedimiento distinto al requerido por éstos -reenganche y pago de salarios caídos-, que si bien persigue igualmente la reincorporación de los reclamantes, sus efectos patrimoniales son diferentes, toda vez que en el caso del despido masivo sólo se contempla la suspensión

<sup>34</sup> Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia N° 05 de fecha 24 de enero de 2001. Expediente N° 00-1323. Ponencia del Magistrado Iván Rincón Urdaneta.

del mismo, debiendo el patrono cancelar los salarios que se causan a partir de la notificación de la decisión que favorezca a los trabajadores, mientras que en el procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos, la decisión que favorece a los trabajadores deja sin efecto el despido, como si no hubiera ocurrido, debiendo pagar todos los salarios dejados de percibir desde la ocurrencia del hecho denunciado, ya que no se trata de una suspensión.

A lo expuesto, debe agregarse que los procedimientos de despido masivo y reenganche y pago de salarios caídos tutelan intereses diferentes - por un lado, fuero sindical o análogo, y por el otro, el interés social-, por lo que pueden cursar en el mismo período de tiempo a través de procedimientos separados, aunado al hecho de que la autoridad administrativa competente para decidir en ambos procedimientos es distinta, pues el primero, es decidido por el Ministro (a) del Trabajo, y el segundo, por el Inspector (a) del Trabajo.

En consecuencia, el auto de fecha 28 de julio de 2003 es nulo, de conformidad con lo previsto en el Artículo 25 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con el ordinal 1º del Artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, y por ende el procedimiento de despido masivo, iniciado de oficio e inaudita parte por el Inspector de la causa, así se decide.

### III

Por todo lo expuesto, este Ministerio, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, declara NULO el auto del 28 de julio de 2003, dictado por la Inspectoría del Trabajo en San Juan de los Morros, y ORDENA continuar el procedimiento previsto en el Artículo 454 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del Artículo 5 y el Artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto la Sala Constitucional del mismo, decida sobre el conflicto de competencia planteado por la Sala Político-Administrativa, en sentencia N° 08, de fecha nueve (9) de enero de 2003, el cual no fue resuelto por la Ley *ut supra*.

### RESOLUCIÓN

N° 3965 FECHA 03/08/2005

### I

Subieron las presentes actuaciones en virtud del recurso jerárquico de fecha 30 de mayo de 2005, interpuesto por el abogado Carlos Natera Martínez, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 5.065, en su carácter de representante de la FEDERACIÓN MÉDICA VENEZOLANA (FMV), contra la Providencia Administrativa de fecha 17 de mayo de 2005, dictada por la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público, la cual declaró terminado el procedimiento de Pliego de Peticiones con carácter conciliatorio incoado por la mencionada Federación, para ser discutido con el INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (IVSS), alegando el recurrente lo siguiente:

La extemporaneidad de la Providencia Administrativa de fecha 17 de mayo de 2005, toda vez que la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público de no estimar válida la subsanación presentada por su representada, debió indicarlo de inmediato, mediante Auto motivado.

La falsedad de la afirmación contenida en la Providencia impugnada, referente al incumplimiento de lo previsto en el literal "d" del Artículo 431 de la Ley Orgánica del Trabajo y del Artículo 15 de los Estatutos de la Federación Médica Venezolana en el Acta de Asamblea, en razón de que la referida Dirección no valoró los documentos que al efecto le fueron presentados con el escrito de subsanación.

La mencionada Dirección no revisó, ni apreció, ni valoró los documentos donde se comprobaba que más de la mitad de sus integrantes asistieron a la CXLVI Reunión Extraordinaria de Asamblea, celebrada el 08 de marzo de 2005.

La mora electoral señalada en el acto administrativo recurrido, se fundamentó en el Dictamen N° 07 de fecha 18 de junio de 2004, dictado por la Consultoría Jurídica de este Ministerio, el cual se basó en los Artículos 434 y 435 de la Ley Orgánica del Trabajo y 153 de su Reglamento, disposiciones éstas que le son aplicables a los sindicatos y no pueden hacerse extensivas a la citada Federación.

La normativa que regula su contratación colectiva - la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, la Ley del Ejercicio de la Medicina y el Estatuto de la Federación Médica Venezolana- no contempla ninguna disposición que limite al Comité Ejecutivo de dicha Federación para la ejecución de las decisiones aprobadas por la Asamblea. Los integrantes del Comité Ejecutivo están obligados a acatar el mandato de la Asamblea y representar a la Federación hasta tanto sus miembros no sean sustituidos conforme a las leyes y reglamentos vigentes.

Las autoridades de la Federación fueron electas democráticamente en fecha 28 de octubre de 1999, conforme a su normativa y con la participación plena de sus miembros.

La prenombrada Dirección ha reconocido la legitimidad de las autoridades del ente gremial, como se evidencia de las actas de fechas 23 de febrero, marzo y 06 de abril de 2005 relativas a las "reuniones conciliatorias" celebradas con el Ministerio de Salud y Desarrollo Social y el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

## II

### MOTIVACIÓN

Examinado como ha sido el expediente, este Despacho pasa a decidir con fundamento en las siguientes consideraciones:

El recurrente alegó que la mora electoral señalada en la Providencia Administrativa de fecha 17 de mayo de 2005, dictada por la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público, se fundamentó en el Dictamen N° 07 de fecha 18 de junio de 2004 dictado por la Consultoría Jurídica de este Ministerio, el cual se basó en los artículos 434 y 435 de la Ley Orgánica del Trabajo y 153 de su Reglamento, disposiciones éstas que le son aplicables a los sindicatos y no pueden hacerse extensivas a la citada Federación.

Al respecto, considera este Despacho necesario citar el contenido de los mencionados artículos, los cuales son del tenor siguiente:

**"Artículo 434:** La junta directiva de un sindicato ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos del organismo, pero en ningún caso podrá establecerse un periodo mayor de tres (3) años.

Esta disposición no será aplicable a las federaciones y confederaciones.

**Artículo 435:** Transcurridos tres (3) meses de vencido el periodo para el cual haya sido elegida la directiva del sindicato sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un número no menor del diez por ciento (10%) de los trabajadores miembros de la organización, podrá solicitar al Juez del Trabajo de la jurisdicción que disponga la convocatoria respectiva.

**Artículo 153:** Convocatoria judicial a elecciones sindicales. Designación de Comisión Electoral: La solicitud a que se refiere el artículo 435 de la Ley Orgánica del Trabajo, será tramitada conforme a lo previsto en el artículo 14 del presente Reglamento. El Tribunal del Trabajo ordenará la convocatoria a elecciones sindicales y adoptará las medidas

*necesarias para garantizar el normal desenvolvimiento del proceso electoral." (Resaltado en el original).*

Como puede apreciarse, el artículo 434 ejusdem efectivamente no le es aplicable a este tipo de organizaciones, pero no por tratarse de disposiciones que regulan el registro público y el funcionamiento de los sindicatos como lo adujo el recurrente, sino porque éste expresamente lo señala.

Ahora bien, los artículos 435 de la Ley Orgánica del Trabajo y 153 de su Reglamento pueden ser aplicados a la mencionada Federación, conforme a lo dispuesto en el artículo 467 de la referida ley, por no contrariar su normativa interna.

En cuanto a que las autoridades de la Federación fueron electas democráticamente en fecha 28 de octubre de 1999, conforme a su normativa y con la participación plena de sus miembros, este hecho no se encuentra controvertido, como si lo es el que el Comité Ejecutivo (electo para el periodo 1999-2001) cesó en sus funciones hace cuatro (4) años, tal y como se desprende del Parágrafo Uno del artículo 45 de los Estatutos de la referida Federación. Por consiguiente, la Comisión Electoral de la mencionada Federación debió realizar todas las diligencias relativas al proceso electoral para la elección del citado Comité, de acuerdo a lo previsto en el artículo 70 de dichos Estatutos, dando cumplimiento así a las normas dictadas por el Consejo Nacional Electoral, especialmente lo dispuesto en las Resoluciones Nros. 031203-814 y 030807-383 de fechas 03 de diciembre y 07 de agosto de 2003, respectivamente. Aunado a ello, no consta en autos la renovación de su Directiva, según lo establecido en el Estatuto Especial para la Renovación de la Dirigencia Sindical publicado en la Gaceta Oficial N° 37.181 de fecha 20 de abril de 2001, ni la actualización señalada en la Resolución Ministerial N° 3.538 de fecha 26 de enero de 2005, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.121 de fecha 03 de febrero de 2005.

En lo atinente a que la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público ha reconocido la legitimidad de las autoridades del ente gremial, como se evidencia de las actas de fechas 23 de febrero, 01 y 08 de marzo y 06 de abril de 2005, este Despacho estima pertinente transcribir el criterio asumido por la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N° 182 de fecha 28 de noviembre de 2001:

"...esta organización sindical tenía el deber jurídico de renovar a sus autoridades en los términos y condiciones al efecto establecidos por el Consejo Nacional Electoral, órgano rector del Poder Electoral facultado al efecto en el texto constitucional, de allí que tal Junta Directiva reconocida, a partir del momento en que hizo caso omiso del mandato

referendario de renovación de sus autoridades, se encuentra al margen de la legalidad, por lo que los actos por ella realizados desde ese día (25-06-01) y hasta el momento de su notificación de la publicación de la presente sentencia, se considerarán válidos por vía excepcional, en resguardo de los intereses de todas aquellas personas naturales o jurídicas que celebraron cualquier tipo de negocio jurídico con ella, o se interrelacionaron en la esfera judicial administrativa con tales autoridades reconocidas, ello en el supuesto que de hecho los demandantes hayan sido las personas naturales que ejercieron la representación del sindicato durante el lapso que duró la tramitación del presente proceso judicial. En el supuesto que las personas que de hecho representaron a la organización sindical, hubiesen sido los demandados u otros terceros, se declara en forma expresa que sus actuaciones carecen de validez y eficacia, aunque no en forma absoluta sino relativa, es decir, sujeta a impugnación por los interesados, ello como mecanismo de resguardo de los intereses de los trabajadores afiliados a quienes debieron favorecer.”<sup>35</sup>

Como se desprende de la citada jurisprudencia, las actuaciones realizadas por una organización sindical posterior al vencimiento de su período electivo hasta el momento en que la autoridad competente le notifique que se encuentra en mora electoral, son consideradas válidas, a fin de proteger los intereses de todas aquellas personas que celebraron cualquier clase de negocio jurídico o se interrelacionaron en la esfera judicial y administrativa con la misma, así como de los trabajadores afiliados a ésta, salvo que fuesen impugnadas por los interesados.

En el caso bajo análisis, se observa en primer lugar que no consta en autos el acta de fecha 23 de febrero de 2005, por lo que no puede ser considerada. Del resto de las actas de fechas 01 y 08 de marzo y 06 del presente año, relativas a las reuniones conciliatorias -con motivo de los Pliegos de Peticiones presentados en fechas 21 de marzo y 14 de agosto de 2003- celebradas con el Ministerio de Salud y Desarrollo Social y el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, se deduce que la referida Dirección de Inspectoría Nacional reconoció tácitamente la legitimidad del Comité Ejecutivo de la señalada Federación, incumpliendo así con la función establecida en el literal a) del artículo 589 de la Ley Orgánica del Trabajo, por lo que estas actuaciones son válidas siempre y cuando no sean impugnadas. Sin embargo, esto no obsta para que dicha Dirección se vea limitada o impedida de ejercer la facultad de declarar la ilegitimidad de dicho comité a posteriori, por encontrarse éste en

mora electoral, dado que la materia laboral es de estricto orden público.

En relación a que la normativa que regula su Convención Colectiva de Trabajo no contempla ninguna disposición que limite al Comité Ejecutivo de la prenombrada Federación para la ejecución de las decisiones aprobadas por la Asamblea, lo cual es cierto, empero, la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia, ha expresado el siguiente criterio, que ha sido mantenido hasta los actuales momentos<sup>36,2</sup>, el cual es del tenor siguiente:

*“...esta Sala, a fines de garantizar la continuidad de la actividad sindical destinada a la protección de los derechos de los trabajadores que conforman el Sindicato Único de Trabajadores de Alcaldías, Aseo Urbano Domiciliario y Similares del Estado Carabobo (SUTRAALAUDOSEC), y no entorpecer la organización de los nuevos comicios a celebrarse para la escogencia de los legítimas autoridades de dicho Sindicato, ordena a los miembros de la actual Junta Directiva permanecer en el ejercicio de sus funciones por un lapso máximo de sesenta (60) días, dentro del cual el Consejo Nacional Electoral, de conformidad con lo previsto en el artículo 293 numeral 6 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela convocará y organizará las elecciones destinadas a la escogencia de los nuevos miembros de la referida Junta Directiva, para lo cual deberá dar fiel cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 de las Medidas para Garantizar la Libertad Sindical, en cuanto a la constitución de la lista o padrón electoral. Durante el referido lapso los miembros de la actual Junta Directiva llevarán a cabo actos de simple administración y funcionamiento que tiendan a garantizar la protección de los derechos de sus afiliados, y en consecuencia, no podrán representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje, ni promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo...”<sup>37</sup>*

Asumiendo este criterio jurisprudencial con el cual comulga plenamente este Despacho, y siendo que ha sido comprobado que dicha organización se encuentra en mora electoral, es por lo que se considera que su ámbito de actuación también está limitado, estando facultado para realizar únicamente actos de contenido patrimonial de simple administración. De allí que, el referido Comité sólo podrá acatar los mandatos de la Asamblea

<sup>35</sup> Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia N° 182 de fecha 28 de noviembre de 2001. Expediente N° 2001-000019. Magistrado Ponente: Rafael Hernández Uzcátegui.

<sup>36</sup> Ver. La Sentencia N° 91 de fecha 19 de julio de 2001, Exp. N° 00-0027. Magistrado Ponente: Alberto Martín Urdaneta y la Sentencia N° 24 de fecha 24 de junio de 2002, Exp. 00-0121. Magistrado Ponente: Rafael Hernández Uzcátegui, de la Sala Electoral del Tribunal supremo de Justicia.

<sup>37</sup> Sala Electoral del Tribunal supremo de Justicia. Sentencia N° 160 de fecha 07 de diciembre de 2000. Exp. N° 0102. Magistrado ponente: Antonio J. García García.

concernientes a este tipo de actos, no como lo señalado por el recurrente en el recurso jerárquico.

Por último, este Despacho considera inoficioso el análisis de los demás alegatos esgrimidos por el recurrente, toda vez que con sus dichos y pruebas no logró desvirtuar la mora electoral, que conlleva a que el Comité Ejecutivo de la Federación Médica Venezolana carezca de legitimidad para representar a sus agremiados en el presente procedimiento, y así se decide.

### III

#### DECISIÓN

Por las razones antes expuestas, este Ministerio en ejercicio de sus facultades legales declara **SIN LUGAR** el recurso jerárquico interpuesto por el abogado Carlos Natera Martínez, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 5.065, en su carácter de representante de la FEDERACIÓN MÉDICA VENEZOLANA (FMV), contra la Providencia Administrativa de fecha 17 de mayo de 2005, dictada por la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público, mediante la cual declaró terminado el procedimiento de Pliego de Peticiones con carácter conciliatorio, incoado por la citada Federación para ser discutido con el INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (IVSS), toda vez que dicha Federación no se encuentra facultada para presentar y discutir el presente Pliego, en virtud de la mora electoral en que está incurso.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela.

#### RESOLUCIÓN

N° 4237 FECHA 15/09/2005

### I

En fecha 22 de marzo de 2005, compareció por ante la Inspectoría del Trabajo en los Municipios Autónomos Valencia, Libertador, San Diego, Naguanagua, Carlos Arvelo del Estado Carabobo, el ciudadano RONALD QUIÑONES, titular de la cédula de identidad N° 13.667.610, a fin de notificar la intención de un grupo de trabajadores de constituir un sindicato en la empresa C.A GOOD YEAR DE VENEZUELA, denominado SINDICATO REIVINDICATIVO DE JUSTICIA DE TRABAJADORES CAUCHEROS DEL

ESTADO CARABOBO (SIREIJUSTRACA). Al efecto, anexó firma de trabajadores apoyantes (folios 1 al 7).

En fechas 23 y 29 de marzo de 2005, el referido ciudadano consignó dos (02) listas de trabajadores (folios 10 al 17).

En fecha 29 de marzo de 2005, los ciudadanos RONALD QUIÑONES, antes identificado, y JOSÉ JAYARO, PETER KNEZEVIC, JOSÉ MAVARES, NELLIT COLMENÁREZ, FRANKY LEE, JOSÉ TORRES, OSCAR D. VILLEGAS Y ULISES COLMENARES, titulares de las cédulas de identidad Nros. 12.316.556, 7.014.788, 7.145.275, 9.445.663, 11.359.434, 4.870.770, 13.889.014, 9.445.664, respectivamente, solicitaron el registro de la proyectada organización sindical, anexando al efecto, convocatoria, acta de asamblea, estatutos y listado de trabajadores apoyantes (folios 18 al 53).

En fechas 04 y 07 de abril de 2005, comparecieron los ciudadanos JOSÉ LUIS SARAVIA GÓMEZ, JOSÉ RODRÍGUEZ Y JOSÉ ALBERTO BAÑEZ, titulares de las cédulas de identidad Nros. 12.618.789, 15.189.217 y 10.225.125, respectivamente, a fin de revocar sus firmas del proyectado sindicato (folios 56 al 59).

En fecha 11 de abril de 2005, el ciudadano RONALD QUIÑONES consignó listado contentivo de cuatro (4) firmas de trabajadores apoyantes (folio 60 al 73).

En fecha 12 de abril de 2005, la Inspectoría de la causa dictó Providencia Administrativa, mediante el cual se abstuvo de registrar la proyectada organización sindical, por considerar que los documentos constitutivos presentaban errores insubsanables, referidos a lo siguiente:

*"PRIMERO: De la CONVOCATORIA, fue publicada en la misma fecha pautada para la realización de la Asamblea de Constitución del Proyecto de Sindicato, a saber 28 de marzo de 2005. Por lo tanto no cumple con lo establecido en sus estatutos, específicamente en su artículo 23.*

*SEGUNDO: Del ACTA de ASAMBLEA, no presentan listado de trabajadores asistentes a la Asamblea 28 de Marzo de 2005 por lo tanto no se puede verificar lo estipulado en el artículo 431 de la Ley Orgánica del Trabajo en su letra d)...*

#### TERCERO: De los ESTATUTOS:

Hay incongruencia en cuanto al Nombre del presente Proyecto, a saber, en las firmas consignadas en fecha 22/03/2005, se denominan SINDICATO REIVINDICATIVO DE JUSTICIA DE TRABAJADORES CAUCHEROS DEL ESTADO CARABOBO (SIREIJUSTRACA), en escrito consignado en fecha 29/03/2005, se denominan SINDICATO REIVINDICATIVO DE JUSTICIA DE TRABAJADORES CAUCHEROS DEL ESTADO CARABOBO (SIREIJUSTRACA) DE LA EMPRESA C.A. GOOD YEAR DE



VENEZUELA, En sus Estatutos se denominan SINDICATO REIVINDICATIVO DE JUSTICIA DE TRABAJADORES CAUCHEROS DEL ESTADO CARABOBO C.A. GOOD YEAR DE VENEZUELA (SIREIJUSTRACA), y posteriormente en su artículo 1, se denominan SINDICATO REIVINDICATIVO DE JUSTICIA DE TRABAJADORES CAUCHEROS DE LA EMPRESA C.A. GOOD YEAR DE VENEZUELA.

*En su artículo 1, señalan que el Proyecto de Sindicato tiene carácter PROFESIONAL, lo cual no se enmarca dentro del espíritu del legislador en el artículo 413 de la Ley Orgánica del Trabajo (...) es evidente que los cargos antes mencionados no son conexos para el proceso del caucho.*

**CUARTO:** De la **NOMINA** (sic) de Miembros **FUNDADORES**. No cumple con el encabezado respectivo (...) adicionalmente no esta (sic) Firmada por los Miembros de la Junta Directiva..." (Resaltado en el original) (folios 75 al 78).

En fecha 14 de abril de 2005, el ciudadano ZULYVAN SOTO, titular de la cédula de identidad N° 14.389.365, consignó escrito mediante el cual manifestó su voluntad de retirar su firma de apoyo a la constitución del proyecto de sindicato (folio 82).

En fecha 15 de abril de 2005, el ciudadano RONALD QUIÑÓNEZ, antes identificado fue notificado de la anterior decisión. (folio 78).

En fecha 28 de abril de 2005, los ciudadanos RONALD QUIÑONES y NELLIT COLMENÁRES, antes identificados, asistidos por el abogado MARCOS SALAZAR, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 107.500, recurrieron contra la Providencia Administrativa de fecha 12 de abril de 2005, por considerar que se violó el derecho de libertad sindical, previsto en el artículo 95 de la constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela alegando lo siguiente:

El error en la Convocatoria no era una causa impeditiva para el registro del proyectado sindicato, toda vez que -según su decir- la Ley Orgánica del Trabajo regula las futuras organizaciones sindicales a partir del acta de asamblea, ya que antes de ello no existe certeza de la voluntad de los trabajadores.

Los requisitos establecidos en los estatutos en materia de realización de la convocatoria y el acta de asamblea no tienen fuerza vinculante, debido a que los mismos comienzan a regir a partir de la existencia jurídica del sindicato.

En caso de ser exigible el cumplimiento de las normas estatutarias, era el órgano jurisdiccional el competente para pronunciarse al respecto.

Era evidente el cumplimiento del número de trabajadores requeridos para la constitución del sindicato en los documentos consignados.

El error en la denominación del sindicato, en los estatutos era un error material susceptible de subsanación, ya que de lo contrario -según su decir- no tendría sentido el lapso de 30 días de subsanación, establecido en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo.

No era competencia del Inspector del mérito el juzgamiento sobre la conexidad de las actividades y profesiones de los trabajadores.

Fueron establecidas las atribuciones y finalidades del sindicato, careciendo por tanto de fundamento lo establecido en el acto administrativo recorrido.

## II

### MOTIVACIÓN

Analizados como han sido los hechos objeto de estudio, este Despacho pasa a decidir con fundamento en las consideraciones siguientes:

En el caso bajo estudio, se observa que los miembros de la proyectada organización sindical alegaron que el Inspector del mérito debió indicarles las carencias detectadas, por lo que al abstenerse de registrar sin haber dado cumplimiento a ello, violó el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo y el derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En atención a la denuncia efectuada, este Despacho pasa a analizar el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

"Artículo 425.- El inspector del trabajo recibirá los documentos que le hayan sido presentados con la solicitud de registro de un organismo sindical y dentro de los treinta (30) días siguientes ordenará el registro solicitado. Si encontrare alguna deficiencia lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un término de treinta (30) días para corregirla. Subsanada la falta, el Inspector procederá al registro.

*Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro..."* (Subrayado nuestro).

Del artículo anteriormente citado, se desprende que en el procedimiento para el registro de las organizaciones sindicales, el Inspector del Trabajo debe acordar el registro del proyectado sindicato dentro del lapso de treinta (30) días, previsto en la normativa laboral, cuando los documentos constitutivos se encuentran libres de vicios.

En el caso de que los mencionados documentos contengan errores u omisiones el Inspector del Trabajo, igualmente en un lapso de treinta (30) días, debe comunicar a los requirentes las deficiencias de



las cuales se haya percatado, para que los mismos realicen la subsanación correspondiente dentro de los treinta (30) días siguientes a la notificación de la anterior decisión. Luego de ello, el órgano administrativo competente debe ordenar el registro de la proyectada organización sindical o en su defecto abstenerse, en virtud de que los peticionantes no hayan efectuado la subsanación o ésta resulte deficiente, siempre y cuando se configure alguna de las causales establecidas en artículo 426 de la citada Ley Orgánica del Trabajo.

De tal manera que, la etapa de subsanación constituye una parte fundamental en el procedimiento para el registro de una organización sindical, toda vez que permite que los documentos constitutivos afectados por alguna deficiencia sean corregidos por los promoventes dentro del plazo indicado, a los fines de que tales documentos queden libres de errores u omisiones. En consecuencia, la abstención del mencionado registro a una organización sindical por parte del órgano administrativo sin cumplir con esta fase del procedimiento, en caso de ser necesaria, vulnera el derecho a la defensa y al debido proceso, consagrado en el artículo 49 de la Constitución de la República de Venezuela, el cual prevé lo siguiente:

*"Artículo 49.- El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia:*

*La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso."*

Estos derechos han sido definidos por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de la manera siguiente:

*"...Es menester indicar que el derecho a la defensa y al debido proceso constituyen garantías inherentes a la persona humana y en consecuencia, aplicables a cualquier clase de procedimientos. El derecho al debido proceso ha sido entendido como el trámite que permite oír a las partes, de la manera prevista en la Ley, y que ajustado a derecho otorga a la partes el tiempo y los medios adecuados para imponer sus defensas.*

En cuanto al derecho a la defensa, la Jurisprudencia ha establecido que el mismo debe entenderse como la oportunidad para el encausado o presunto agraviado de que se oigan y analicen oportunamente sus alegatos y pruebas. En consecuencia, existe violación del derecho a la defensa cuando el interesado no conoce el procedimiento que pueda afectarlo, se le impide su participación o el ejercicio de sus derechos, o se le prohíbe realizar actividades probatorias." 1

Asimismo, como bien fue aducido en el recurso interpuesto, dicha actuación por parte de la Administración, atenta contra lo establecido en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, al crear obstáculos al derecho de sindicación de los trabajadores, el mencionado artículo es del tenor siguiente:

*"Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho..."*

De igual modo, encontramos en materia internacional que nuestro país ha suscrito y ratificado, entre otros, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación<sup>2</sup>, adoptado por la Trigésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, cuyos artículos 7 y 8 establecen:

#### *"Artículo 7*

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

#### *Artículo 8*

*Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.*

*La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.* (Subrayado de este Despacho).

Este convenio, conforme lo establece el artículo 23 de nuestra Carta Magna, suscrito y ratificado por Venezuela, tiene jerarquía constitucional y prevalece en el orden interno, en la medida en que contenga normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en nuestra Constitución y en las leyes de la República, y es de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

Así pues, este Convenio de orden internacional contempla una serie de disposiciones tendientes a proteger la Libertad Sindical, prohibiendo de manera expresa que la legislación nacional -la cual debe ser acatada por los trabajadores, los empleadores, sus organizaciones, así como el conjunto de la sociedad- sea aplicada de tal manera que menoscabe las garantías previstas en dicho Convenio. Ello en virtud de que la libertad sindical ha sido considerada piedra angular de los derechos laborales, en donde todos lo demás se sustenta.

En este orden de ideas, es de hacer notar el criterio asumido por el Comité de Libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), en casos como el que nos ocupa:

*"...La formalidades previstas por la legislación para constituir un sindicato no deben ser aplicadas de forma que retrase o impidan la formación de organizaciones..."*<sup>38</sup>

Al analizar la Providencia Administrativa objeto del presente recurso, se evidencia que el Inspector del mérito se abstuvo de registrar la proyectada organización sindical, al considerar que los errores y omisiones observados no eran subsanables, fundamentando su decisión en el literal c) del artículo 426 de la Ley Orgánica del Trabajo, norma ésta que si bien se refiere a los supuestos de abstención de registro, es aplicable sólo en el caso de que los interesados no subsanen en el plazo legalmente establecido o lo realicen en forma deficiente, como se expresó ut supra, por consiguiente, el órgano administrativo incurrió en la figura del falso supuesto de derecho, al subsumir los hechos en una norma no aplicable, siendo este criterio mantenido y reiterado por el Tribunal Supremo de Justicia, al manifestar lo siguiente:

*"A juicio de esta Sala, el vicio de falso supuesto se patentiza de dos maneras, a saber: cuando la Administración, al dictar un acto administrativo, fundamenta su decisión en hechos inexistentes, falsos o no relacionados con el o los asuntos objeto de decisión, incurre en el vicio de falso supuesto de hecho. Ahora, cuando los hechos que dan origen a la decisión administrativa existen, se corresponden con lo acontecido y son verdaderos, pero la Administración al dictar el acto los subsume en una norma errónea o inexistente en el universo normativo para fundamentar su decisión, lo cual incide decisivamente en la esfera de los derechos subjetivos del administrado, se está en presencia de*

*un falso supuesto de derecho que acarrearía la anulabilidad del acto."*<sup>39</sup>

Por su parte, la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos en su artículo 90 señala la facultad que posee la Administración para reponer el procedimiento en caso de existir vicios en el mismo, luego de interpuesto el recurso administrativo correspondiente, dicho artículo reza lo siguiente:

*"Artículo 90.- El órgano competente para decidir el recurso de reconsideración o el jerárquico, podrá confirmar, modificar o revocar el acto impugnado, así como ordenar la reposición en caso de vicios en el procedimiento, sin perjuicio de la facultad de la administración para convalidar los actos anulables".*

Al respecto, el autor Henrique Meier en su obra "Teoría de las Nulidades en el Derecho Administrativo"<sup>40</sup>, manifiesta que existe una figura intermedia entre la revocación y la convalidación; dado que revocar un acto es extinguirlo en forma total y definitiva, hacerlo desaparecer de la vida jurídica; y convalidar, se orienta, en cambio, a subsanar la posible invalidez del acto, dictando un acto posterior que integra al primero y lo perfecciona; pero reponer, implica anular el acto resolutorio y los actos de trámite que se hubieren sustanciado a partir del vicio detectado en el procedimiento. La reposición supondrá entonces, "repetir" el trámite viciado o realizar el omitido, así como la tramitación subsiguiente hasta llegar a una nueva resolución. Así entonces, la reposición, a diferencia de las potestades anteriores, tendrá por objeto remediar vicios en el procedimiento para salvar jurídicamente el "iter" procedimental; en otros términos, que no se pierda la totalidad de los antecedentes, de lo sustanciado por la Administración, para lo cual se ordena que el procedimiento sea nuevamente recorrido, a partir del vicio subsanado, y se dicte un nuevo acto, ahora con un procedimiento válido.

En el caso bajo estudio, se advierte que el Inspector del mérito omitió parte del procedimiento previsto en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, específicamente, la comunicación a los interesados de las deficiencias observadas en los documentos consignados por éstos, para su correspondiente subsanación, a la cual debió realizarse antes de pronunciarse sobre el registro o no de la proyectada organización sindical, tal como se señaló anteriormente. Por ende, la Providencia Administrativa de fecha 12 de abril de 2005 se encuentra viciada, en consecuencia, resulta forzoso

<sup>38</sup> La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, Oficina OIT Ginebra, Cuarta Edición, párrafo 249.

<sup>39</sup> Sala Política Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia N° 01117, de fecha 19 de septiembre de 2002, Expediente N° 16312, con ponencia del Magistrado Levis Ignacio Zerpa.

<sup>40</sup> MEIER E., Enrique. "Teoría de las Nulidades en el Derecho Administrativo". Editorial Jurídica Alva, S.R.L. Caracas, 2001. Segunda Edición. Pp. 132 al 135.

para este Despacho ordenar la reposición del procedimiento al estado en que el Inspector de la causa formule las observaciones a que hubiere lugar, respecto a la documentación consignada para el trámite de registro, para que en ese caso, las deficiencias puedan ser subsanadas de conformidad con las disposiciones que regulan la materia, y así se decide.

### III

#### DECISIÓN

Por los razonamientos antes expuestos, este Despacho, en uso de sus atribuciones y en el ejercicio de sus funciones, contempladas en los artículos 425 y 586 literal a) de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con lo previsto en el artículo 90 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, declara CON LUGAR el recurso interpuesto por el proyecto de SINDICATO REIVINDICATIVO DE JUSTICIA DE TRABAJADORES CAUCHEROS DEL ESTADO CARABOBO (SIREIJUSTRACA), en consecuencia, ordena REPONER el procedimiento administrativo iniciado a solicitud de los promoventes al estado en que la Inspectoría del Trabajo en los Municipios Autónomos Valencia, Libertador, San Diego, Naguanagua y Carlos Arvelo del estado Carabobo, formule las observaciones a que hubiere lugar, respecto a la documentación consignada para el trámite de registro del mencionado proyecto.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de diez (10) días, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo.

#### AUTO

Nº 4240 FECHA 16/09/2005

En fecha 15 de septiembre de 2005, fueron recibidas en este Despacho las presentes actuaciones, en virtud de la remisión que realizará la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico, de la solicitud de medida preventiva formulada en el escrito de denuncia de Despido Masivo consignado ante la Sub-Inspectoría del Trabajo de Altavilla de Orituco, estado Guárico, por las abogadas XIOMARA CARDOZO SOTO, RAYSABEL GUTIERREZ, LILIANETTE WICTORFF, SOLANGEL MENDOZA, ANA BOLIVAR, MARBYS RAMOS, GEIMY BRITO y ADA BENITEZ, actuando en su carácter de Procuradoras de Trabajadores, y en representación de los ciudadanos Laya Gustavo, Pedro Mejías, Cesar Constante, Félix Flores, Auri Arocha, AnaGifunne, Adela Flores, Flora Ávila, Sergio Pinto, Jesus Fune, Richard Laya, Magalis

Peraza, Margarita Gómez, Capri Zarramera, Blanquez José Ramón, Raúl Ramos, Luis Melo, Vicente Mesia, José Talabera, Elis Fernández, Carlos Curpa, Egler Ruiz, Zulay Boyer, Rómulo Landaeta, Oswaldo Zarramera, Héctor Guzmán, Pedro Guzmán, Jorge Repillosa, Adelina Paredes, Diego Escalante, Ramón Bandres, Ramón Requena, Jhoan Parica, César Sotillo, Yamilet Alfaro, Jairo Fernández, Miguel Romero, Rosa Flores, Marleni Flores, Santos Pérez, Tony Hernández, Juan Ruiz, José Hernández, Alexander Cordero, Mauro Torrealba, Manuel Caldera, Iris Blanquez, Graciela Piñango, Octo Luis Bolívar, Areliz Fernandez, Julia Gómez, Edgar Macuare, Alexandra Marques, Joel Salas, César Torres y Jean Carlos Zambrano, trabajadores de la sociedad mercantil COMPLEJO AGROINDUSTRIAL GUÁRICO C.A. (CAIGUA), domiciliada en Altavilla de Orituco e inscrita por ante Juzgado Primero de Primera Instancia en la Civil, Mercantil, del Trabajo y de Tránsito de la Circunscripción Judicial del estado Guárico, en fecha 07 de mayo de 1982, bajo el Nº 90, folios 175 al 185, Tomo 1º, siendo su última modificación estatutaria en fecha 09 de marzo de 2004, inscrita por ante el Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del estado Guárico, bajo el Nº 07, Tomo 03-A; la mencionada solicitud se formuló con fundamento en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, e invocando a favor de los trabajadores afectados los principios y valores inmersos en los artículos 2, 3, 19, 75, 87, 89, numeral 4, y 112 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La denuncia relativa a la existencia de un despido masivo fue recibida para su sustanciación por la Inspectoría del Trabajo Jefe en Valle de la Pascua, estado Guárico, en fecha 13 de septiembre de 2005 y remitida a este Despacho para que emitiera pronunciamiento sobre la medida preventiva solicitada por las denunciantes.

Con miras a emitir un pronunciamiento respecto a la procedencia o no de la medida preventiva que nos ocupa, se observa lo siguiente:

*"Ahora bien, Ciudadano Inspector, a fin de salvaguardar de manera real y efectiva los derechos laborales adquiridos y evitar que ante las arbitrarias decisiones tomadas por los representantes de la sociedad mercantil "COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DEL GUARICO C.A." (CAIGUA); se menoscaben los derechos de nuestros representados tutelados por nuestra Carta Magna en los artículos antes transcritos y toda vez que la única fuente de trabajo y de subsistencia de sus familias, así como de toda la comunidad adyacente a la empresa se basa en la siembra y procesamiento del tomate, y estando en peligro la zafra de siembra de tomate 2005- 2006, es por lo que acudimos ante usted, considerando que no existe otra vía más expedita e idónea para la restitución de las condiciones laborales que tenían*

los trabajadores para el momento en que se efectuó el **DESPIDO MASIVO**, para que sea acordada **MEDIDA PREVENTIVA ADMINISTRATIVA**, de Protección de Derechos y Garantías Constitucionales, relativas al derecho del trabajo, de la familia y de las actividades socio-productivas mediante la restitución inmediata de los trabajadores a sus puestos de trabajo, en la empresa **"COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DEL GUARICO C.A."** (CAIGUA), y Tutela anticipada por mandato de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, para la reactivación de la función productiva de los bienes de la empresa, enmarcada esta petición, dentro del interés público, social y económico."

En este sentido, se tiene que la Tutela Preventiva en sede administrativa resulta común a todos los órganos del Poder Público, por lo que es perfectamente válido que las autoridades del Poder Ejecutivo Nacional, en cumplimiento de los fines del Estado, intervengan en forma preventiva en determinados casos para evitar situaciones irregulares, lesivas o potencialmente dañosas e irreparables de los derechos fundamentales bien sean éstos de carácter individual o colectivo.

Al respecto, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia ha reiterado la potestad genérica del Poder Ejecutivo Nacional, para adoptar las medidas que considere necesarias cuando exista la fundada presunción de hecho y de derecho, de que una situación o circunstancia pueda causar un perjuicio irreparable a los derechos y garantías constitucionales individuales y/o colectivas<sup>41</sup>, como de seguidas se cita:

*"No obstante lo anterior, la Sala, a fin de evitar perjuicios irreparables de las situaciones jurídicas que se denuncian lesionadas, en este caso, los derechos colectivos... y de las personas naturales y jurídicas que habitan o residen en el territorio de la República, ordena a todas las autoridades y particulares vinculados con el restablecimiento de la actividad económica e industrial de la referida sociedad mercantil, que acaten todos aquellos Decretos y Resoluciones emanados de los órganos competentes... cuya conformidad con el Derecho se presume mientras no sean revocados o anulados por la autoridad administrativa o judicial competente. Así se decide".* (Resaltado de este Ministerio).

En este contexto, la medida preventiva constituye un instrumento fundamental para garantizar el pleno respeto al Estado democrático y social de Derecho y de Justicia consagrado por el Texto Fundamental, dado que al Estado, en todas y cada una de sus manifestaciones, no puede quedar al margen de las

obligaciones de garantizar y proteger en forma oportuna y efectiva los derechos humanos reconocidos a los habitantes de la República, tal y como lo disponen los artículos 2, 3 y 19 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que establecen:

*"Artículo 2. Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político."*

*"Artículo 3. El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución."*

*La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines."*

*"Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen".* (Resaltado de este Ministerio).

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo, en sus artículos 2, 17 y 586, literal "e", otorga en forma expresa un poder tutelar a la Administración Pública en el ámbito laboral, facultando a este Despacho para dictar las medidas que considere necesarias, cuando medien circunstancias de interés social, a fin de evitar situaciones lesivas o potencialmente dañosas al trabajo como hecho social, así como a la dignidad de la persona humana del trabajador y sus familias.

Conviene precisar que, la medida preventiva en sede administrativa laboral, tiene la misión de garantizar la vigencia y el cumplimiento del ordenamiento jurídico y del Estado de Derecho, máxime al tratarse las normas sobre el trabajo de orden público, destinadas a la protección de los denominados débiles jurídicos, es decir, a equilibrar - con su sentido de justicia- las desigualdades y asimetrías existentes entre diferentes actores. De allí que la actividad administrativa preventiva reconocida a la Administración del Trabajo, se

<sup>41</sup> Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 19/12/02, Expediente N° 02-3157, con ponencia del Magistrado José Manuel Delgado Ocando

ejerce de forma reglada o discrecional, como lo señala el autor ORTIZ ORTIZ<sup>42</sup>, cuando expresa:

*"Ahora bien, el ejercicio de la actividad administrativa, por su dinamismo y multiplicidad, requiere mayores márgenes de discrecionalidad para el cumplimiento de los fines previstos por la legislación, de tal modo que, al ser parcial o totalmente reglados en cuanto a su oportunidad y contenido.*

*Se inserta entonces las anteriores reflexiones en el campo donde entra la tutela preventiva de los órganos de la función administrativa, entendiendo por tal: Las posibilidades previstas en la ley en virtud de la cual los órganos y entes titulares de la actividad administrativa pueden adoptar decisiones preventivas con el fin de evitar situaciones lesivas o potencialmente dañosas a los derechos de los ciudadanos o al interés general".* (negrillas de quien suscribe)

Visto de esta manera, este análisis no debe quedar al margen de lo siguiente:

*"El dinamismo de la vida contemporánea ha roto con los moldes de la nominatividad y de la tipicidad administrativas y ha constreñido al legislador a atribuir poderes a la Administración de dictar actos o medidas innominadas y atípicas, con el objeto de habilitar a los órganos ejecutivos de la ley para afrontar situaciones diversas de difícil predeterminación o anticipación exacta o tan siquiera aproximada"*<sup>43</sup>. (Resaltado de este Ministerio)

Así pues, dentro del marco constitucional y legal invocado en el caso que nos ocupa, el régimen laboral especial implica que las autoridades competentes poseen potestades o poderes para dictar medidas o adelantar acciones que aseguren la protección de los derechos de un colectivo en situación de minusvalía social, siempre que tales medidas y acciones estén justificadas por el interés social, sean proporcionadas, adecuadas a la situación de hecho y suficientes para garantizar tal interés y resguardar cualquier daño real o eventual que pueda producirse en perjuicio de la colectividad. En todo caso, toda vez que los derechos constitucionales se encuentran limitados en forma correlacionada por otros derechos fundamentales, tales potestades o poderes deben ser ejercidos por las autoridades con base en la primacía de los intereses generales sobre los particulares.

Por tanto, la Administración Pública puede adoptar en forma genérica, medidas preventivas con el fin de evitar situaciones lesivas o potencialmente dañosas a los derechos de los ciudadanos, especialmente cuando se vea involucrado el interés social o colectivo, con prevalencia de la realidad sobre las formas. De allí, que en forma específica el ordenamiento jurídico reconozca al Ministerio del Trabajo la potestad de dictar medidas preventivas dentro del ámbito de sus competencias, conforme a lo dispuesto en los artículos 2, 17 y 586 literal "e" de la Ley Orgánica del Trabajo. Y así se declara.

Establecido como ha quedado la potestad de este Despacho para dictar medidas preventivas, resulta pertinente precisar el procedimiento aplicable para darle concreción a los elementos que compondrían las distintas fases de la medida preventiva en sede administrativa del trabajo. Así las cosas, se observa que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (que es nuestra norma adjetiva reguladora y espacialísima cuando se dirimen conflictos intersubjetivos entre particulares), en su artículo 11, nos indica de manera asertiva, que ante la ausencia de regla expresa:

*"... el Juez del Trabajo podrá aplicar, analógicamente, disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico..."*.

De igual modo, se tiene que no existe en dicha Ley algún articulado con respecto al desarrollo procedimental de las medidas preventivas en sede administrativa, razón por la cual, se considera que la normativa supletoria aplicable (por ser la regla general), es la contenida y desplegada ampliamente en Libro Tercero, Título I, Capítulo I, del Código de Procedimiento Civil. Así se deja establecido.

Con fundamento en estas disposiciones generales, se observa que la medida preventiva innominada tiene como base de sustento, añadidamente a la presunción del derecho que se reclama, la necesidad inmediata de dictar una decisión para evitar o hacer cesar las causas que ocasionan daños y lesionan derechos de imposible o difícil reparación para alguna de las partes en disputa. En el campo laboral, la protección frente a eventuales daños o lesiones, además, tiene una valoración especial en el interés social o colectivo que se busca proteger, así como sobre las consecuencias que una determinada situación pueda generar en el entorno o la comunidad donde ocurre, por la magnitud de los intereses involucrados y los perjuicios derivados sobre la totalidad de las cadenas productivas.

Desde esta perspectiva, resulta pertinente analizar los alegatos realizados por los denunciantes y estudiar las pruebas que rielan en el expediente; al respecto, en el escrito presentado por los representantes de los trabajadores se señaló lo siguiente:

<sup>42</sup> Ortiz Ortiz. "La tutela Preventiva de la Administración Pública". Temas de Derecho Administrativo Vol. II. Libro Homenaje a Gonzalo Pérez Luciani. Ediciones Tribunal Supremo de Justicia. Colección Libros Homenaje, N° 7. Caracas/Venezuela 2002. Página 298

<sup>43</sup> Ruan Santos Gabriel. "Las Medidas Administrativas". Caracas-Venezuela 1994. P. 87.

"Nuestros representados han prestado servicios personales, subordinados e ininterrumpidos, para la empresa **"COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DEL GUÁRICO C.A."** (CAIGUA); (...) pero es el caso Ciudadano Inspector, que en el transcurso de los últimos años la empresa ha violado de manera sistemática principios y garantías constitucionales que amparan a los trabajadores, debido a que en fecha 15 de julio de 2002, por orden del Presidente de la empresa cierran las puertas arbitrariamente, dejándolos en la calle sin el pago de sus salarios, reaperturando nuevamente sus actividades el día 20 de mayo de 2004, al serle otorgado un crédito por el Instituto Nacional de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (INAPYMI), por un monto de **SEIS MIL DOSCIENTOS MILLONES CIENTO ONCE MIL QUINIENTOS CATORCE BOLÍVARES CON CERO CENTÍMOS, (Bs. 6.200.111.514,00)**, entregado en fecha 23 de marzo de 2004, a través del Programa "Fábrica de Fábricas. Posteriormente en fecha 21 de octubre de 2004, la empresa nuevamente paraliza sus actividades por un periodo de 15 días, supuestamente por no contar con materia prima para el desarrollo de las labores. Luego en fecha 14 de octubre de 2004, tal circunstancia se corrobora mediante inspección realizada por la Unidad de Supervisión de la Inspectoría del Trabajo de Valle de la Pascua, donde se deja constancia que la planta se encontraba parcialmente paralizada por falta de materia prima (tomate), debido al incumplimiento de las obligaciones con los pequeños productores agrícolas de los Municipios Monagas y San José de Guaribe, del Estado Guárico, Acta de Inspección Nro 0285-04, la cual anexamos a la presente marcado con la letra "B". En fecha 22 de noviembre de 2004, los trabajadores consignaron escrito por ante la Sub-Inspectoría del Trabajo en los Municipios Monagas y San José de Guaribe, mediante el cual se dejó asentado que el representante de la empresa les manifestó que no estaban suspendidos, sino de vacaciones, escrito presentado por los trabajadores que anexamos a la presente marcado con la letra "C". Este hecho motivó que la Sub-Inspectoría del Trabajo, citara a l representante legal de la empresa, a los fines de aclarar la situación laboral de los trabajadores, siendo infructuosa la gestión conciliatoria del organismo debido a que la empresa no compareció, ni por sí ni por medio de apoderado.

En fecha 24 de noviembre de 2004, ante un nuevo requerimiento de esa Sub-Inspectoría del Trabajo, se celebró reunión entre la representación de la empresa y el grupo de trabajadores afectados, quienes actuando de buena fe vieron nuevamente burlados sus derechos laborales ante la violación flagrante de la empresa, al mantener una posición manipuladora y perversa, mediante el ofrecimiento del pago de los días trabajados como un adelanto de prestaciones sociales, lo que constituye "jugar con el sustento de sus familias", Acta levantada en la

Sub-Inspectoría en fecha 24 de Noviembre de 2004, que anexamos a la presente marcado con la letra "D". Debido a que la situación de los trabajadores seguía en las mismas condiciones se mantuvieron sus reclamos laborales, mientras que el empresario de manera alevosa solicitaba prórrogas de la suspensión laboral, suspensión que fue levantada a ruego de los trabajadores por la Sub-Inspectoría el día 15 de febrero de 2005, lo que significó un largo periodo de paralización de las actividades de la empresa. A la fecha de la reapertura, en reunión sostenida en sede de la Sub-Inspectoría del Trabajo, el representante legal de la empresa les ofreció a los trabajadores que comenzarían a laborar en las mismas condiciones en que prestaban el servicio antes del cierre, ofreciéndoles así mismo, que los salarios dejados de percibir y otros beneficios laborales se les cancelaría una vez autorizado dicho pago por el Presidente de la empresa, manifestando los trabajadores su conformidad a la propuesta, ante la angustia de la pérdida de sus puestos de trabajo pero insistieron, en que la suspensión laboral era ilegal, Acta levantada ante la Sub-Inspectoría en fecha 15 de febrero de 2005, que anexamos a la presente marcado con la letra "E". En virtud de este acuerdo, los trabajadores se dirigieron a la sede de la empresa para reiniciar las labores, siendo nuevamente burlados, ya que la empresa no dio orden de reinicio de faena, ni canceló la deuda laboral contraída desde hace tres años, empeorando la situación, debido a que en fecha 29 de julio de 2005, se pararon las actividades completamente, despidiendo injustificadamente a los trabajadores, sin estar estos incursos en causal alguna de las establecidas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, afectándose con esa actitud del empresario el hecho social de trabajo, la estabilidad laboral y familiar de los trabajadores, así como de la colectividad del pueblo de Altavracia de Orituco y de los Municipios Monagas y San José de Guaribe del estado Guárico, quienes se sustentan de la producción y procesamiento del tomate, como unidad económica fundamental..(...)"

Asimismo, consta de las actas que el Lic. Luis Del Corral, Supervisor del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial, adscrito a la Inspectoría del Trabajo en Valle de la Pascua, Estado Guárico, practicó una visita de inspección, en la cual se dejó constancia de lo siguiente:

"En atención a la Orden de Servicio N° 0905301 emanada de la Jefatura de la Unidad de Supervisión de Valle de la Pascua, estado Guárico, la cual atiende a la solicitud realizada por la ciudadana Inspectora del Trabajo en fecha 13 de septiembre de 2005, en virtud de la denuncia de Despido Masivo consignada por ante ese Despacho por los trabajadores de la empresa Complejo Agroindustrial del Guárico (CAIGUA, C.A.), ubicada en la Zona Industrial de Altavracia de Orituco, Carretera

Nacional vía San Rafael de Orituco, número de RIF J-06001205-08 y número de NIT 0015594357, a tal fin, siendo las 7:30 a.m. del día miércoles 14 de septiembre de 2005, me trasladé a las instalaciones de la misma dejando constancia de lo siguiente:

**ESTADO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA:**

Por observación directa se constató el perfecto estado de las instalaciones y equipos del Complejo Agroindustrial del Guárico, (CAIGUA, C.A.). Incluso, se pudo observar que los motores se encuentran protegidos mediante películas plásticas para evitar la penetración de polvo en los mismos. Se verificó el normal funcionamiento de los equipos telemáticos utilizados por los trabajadores en el proceso de producción en la empresa.

**CAPACIDAD PRODUCTIVA:**

Se pudo constatar que las líneas de producción de Ketchup y pasta de tomate comercial están operativas en un 100 %. Esto quiere decir, que si se diera la orden de utilizar la pasta de tomate industrial almacenada en la empresa para la producción, estas líneas podrían comenzar a producir de inmediato.

(...)

**PARALIZACIÓN DE LA EMPRESA:**

Se constató que no hay ningún tipo de actividad productiva en las instalaciones de la empresa.

**CIERRE DEL COMPLEJO INDUSTRIAL:**

Se constató el cierre total de las instalaciones del Complejo Agroindustrial del Guárico (CAIGUA, C.A.)."

Visto los documentos antes referidos, y del análisis de los mismos, se puede inferir en primer lugar que la solicitud de la medida preventiva en cuestión, tiene su asidero en la situación en que se encuentran presuntamente los denunciantes, sus familias y su entorno social, por el cierre intempestivo y unilateral de la empresa donde prestan sus servicios personales y la eliminación de los puestos de trabajo, lo cual, simultáneamente, podría llegar a constituir un daño y un perjuicio para la actividad económica productiva y a la comunidad en que se encuentra asentada la empresa, que afecta directamente el interés social, así como su impacto sobre la soberanía alimentaria. En segundo término, del acta de inspección se desprende el buen estado de los bienes, su capacidad productiva, la paralización de las actividades y el cierre del COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DEL GUÁRICO C.A. (CAIGUA), lo que constituye un contrasentido en el marco de la generación de los empleos directos e indirectos que

tal empresa genera para bienestar sus trabajadores y los de la comunidad.

Por consiguiente, de las pruebas aportadas se constatan supuestos de hecho que hacen presumir la existencia del buen derecho a favor de los peticionantes, por cuanto de las reuniones efectuadas con anterioridad entre empresa y trabajadores, resulta evidente el reconocimiento por parte del empleador de la relación laboral alegada. Igualmente, se verifica también de las actas que la empresa COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DEL GUÁRICO C.A. (CAIGUA) se encuentra paralizada en sus actividades productivas, con lo cual se pudiera causar lesiones graves o de difícil reparación no sólo de los propios solicitantes, sino de sus familias y de la colectividad de los municipios Monagas y San José de Guaribe del Estado Guárico, en virtud de que como se ha dicho previamente, en el presente caso, el interés social prima facie se encontraría afectado a raíz del cese de una actividad económica productiva, esencial para la comunidad de la región antes mencionada, cuya fuente primordial se basa en la siembra y procesamiento del tomate, estando en peligro inminente la zafra de siembra de dicho rubro alimenticio 2005-2006, y que además, habría dejado en la calle a un número considerable de trabajadores, no obstante que la referida empresa (como también se aprecia de actas) aparentemente tendría suficiente capacidad instalada para mantener la función productiva.

En consecuencia, y como quiera que en el expediente también consta, que los representantes de COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DEL GUÁRICO C.A. (CAIGUA) abandonaron unilateralmente el diálogo en las mesas de negociación adelantadas previamente en diferentes oportunidades a través de la Inspección del Trabajo de la jurisdicción; del incumplimiento reiterado de los acuerdos laborales alcanzados y la falta de reactivación de la función social y productiva de la empresa en las oportunidades acordadas con los trabajadores; resultaría evidente entonces, que aunado a la presunción de buen derecho, de no adoptarse las medidas preventivas solicitadas, se le pudiera causar a los trabajadores denunciantes un grave perjuicio, al quedar ilusoria la ejecución del pronunciamiento de fondo del despido masivo, y el deterioro del nivel de vida de la colectividad local, al encontrarse ésta inhabilitada para acceder en forma oportuna a los beneficios que generan los bienes del COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DEL GUÁRICO C.A. (CAIGUA). En concreto, tales consecuencias negativas se pueden traducir en la posible desaparición del cultivo del tomate en la región, con su incidencia sobre el empleo y el atentado evidente a nuestra soberanía agroalimentaria, y la imposibilidad de que los trabajadores permanezcan en sus puestos de trabajo y perciban sus respectivos salarios.



Expuesto lo anterior, este Despacho para garantizar el pleno respeto de los derechos humanos y atendiendo a los principios constitucionales referidos al trabajo, la familia, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia y la responsabilidad social, y siendo que el trabajo es un hecho social que debe ser protegido por el Estado; con base a las atribuciones que me confieren los artículos 17 y 586, literal "e", de la Ley Orgánica del Trabajo; 5 y 76, numerales 18 y 26, de la Ley Orgánica de la Administración Pública, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 2, 3, 19, 75, 87, 89, numeral 4, 112 y 141 de la Constitución de la República, y hasta tanto no exista un pronunciamiento de fondo sobre la denuncia de despido masivo, declara procedente la solicitud de medida preventiva planteada por los representantes de los trabajadores y como consecuencia de ello se dicta:

**PRIMERO:** Medida Preventiva Administrativa de protección del derecho al trabajo, mediante la cual se ordena la reincorporación inmediata a sus puestos de trabajo de los ciudadanos Laya Gustavo, Pedro Mejías, Cesar Constatt, Félix Flores, Auri Arocha, Ana Gifunne, Adela Flores, Flora Ávila, Sergio Pinto, Jesus Fune, Richard Laya, Magalis Peraza, Margarita Gómez, Capri Zarramera, Blanquez José Ramón, Raúl Ramos, Luis Melo, Vicente Mesia, José Talabera, Elis Fernández, Carlos Curpa, Egler Ruiz, Zulay Boyer, Rómulo Landaeta, Oswaldo Zarramera, Héctor Guzman, Pedro Guzmán, Jorge Repillosa, Adelina Paredes, Diego Escalante, Ramón Bandres, Ramón Requena, Jhoan Parica, Cesar Sotillo, Yamilet Alfaro, Jairo Fernández, Miguel Romero, Rosa Flores, Marleni Flores, Santos Pérez, Tony Hernández, Juan Ruiz, José Hernández, Alexander Cordero, Mauro Torrealba, Manuel Caldera, Iris Blanquez, Piñango Graciela, Octo Luis Bolívar, Fernandez Areliz, Gómez Julia, Macuare Edgar, Marques Alexandra, Salas Joel, Torres Cesar y Zambrano Jean Carlos, titulares de las cédulas de identidad Nos. 14.706.084, 10.499.406, 12.116.871, 11.365.808, 15.063.306, 10.496.628, 4.394.712, 6.337.100, 12.118.609, 12.812.976, 9.885.079, 8.818.697, 8.765.349, 12.511.243, 9.884.326, 10.498.048, 6.408.117, 12.811.579, 4.674.256, 13.621.642, 4.766.101, 13.621.840, 7.295.502, 6.503.294, 15.453.342, 12.511.829, 5.138.337, 3.616.949, 8.417.982, 4.852.214, 13.143.574, 13.143.466, 12.118.980, 6.376.776, 8.418.261, 12.512.229, 8.413.664, 12.511.258, 11.365.285, 8.790.689, 12.512.097, 17.081.325, 13.149.575, 11.309.193, 14.294.432, 15.455.205, 10.498.506, 8.765.052, 8.999.365, 8.765.604, 8.765.349, 6.698.777, 12.118.525, 9.887.586, 11.365.272 y 13.869.582, respectivamente, venezolanos, mayores de edad, domiciliados en la ciudad de Altigracia de Orituco, Estado Guárico, en la empresa "COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DEL GUÁRICO C.A." (CAIGUA), antes identificada.

**SEGUNDO:** Medida Preventiva de Tutela Anticipada, mediante la cual se ordena la reactivación inmediata de la función social y productiva de los bienes de la empresa "COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DEL GUÁRICO C.A." (CAIGUA), ya identificada, a tales efectos, se constituye una Junta Administradora Especial de carácter temporal, con facultades de administración en contabilidad separada, destinada a la compra, almacenamiento, procesamiento industrial y comercialización del producto procesado, a los fines de garantizar la reincorporación a los puestos de trabajo ordenada, y a la protección de la zafra de siembra de tomate 2005-2006, evitándose así un daño mayor a los trabajadores y a sus familias, así como un posible daño irreparable a la producción socio-económica y al desarrollo del circuito agrícola de los municipios Monagas y San José de Guaribe del estado Guárico, que es de interés público, social y económico.

**TERCERO:** La Junta Administradora Especial de carácter temporal, será designada por este Ministerio, y estará integrada por tres (03) miembros, de los cuales uno (01) será representante de los trabajadores, quien la presidirá, y uno (01) en representación de la sociedad mercantil "COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DEL GUÁRICO C.A." (CAIGUA). A tal efecto, los trabajadores y la empresa deberán informar a la Dirección de Secretaría y Relaciones Institucionales del Ministerio del Trabajo, ubicada en el piso 5 del Edificio Sur del Centro Simón Bolívar, Caracas, Distrito Capital, el nombre de las personas por ellos seleccionadas para integrar la Junta, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la publicación de la presente medida, de lo contrario serán designados por este Despacho.

**CUARTO:** La Junta Administradora Especial de carácter temporal, tendrá las más amplias facultades de administración para el cabal cumplimiento de las actividades de compra, almacenamiento, procesamiento industrial y comercialización del producto procesado, el pago de salarios y beneficios laborales de los trabajadores y otras deudas legalmente contraídas. Las decisiones de la Junta Administradora Especial de carácter temporal deberán ser tomadas por acuerdo entre las partes, en caso de no existir consenso, las decisiones se tomarán por la mayoría de sus miembros.

**QUINTO:** Una vez designada la Junta Administradora Especial de carácter temporal, ésta procederá dentro de los ocho (08) días hábiles siguientes al levantamiento de un inventario de los bienes productivos y los pasivos legalmente contraídos por la sociedad mercantil COMPLEJO AGROINDUSTRIAL GUÁRICO, C.A. (CAIGUA), con un capítulo especial referido a los pasivos laborales, en el cual se deberá realizar la identificación de sus acreedores; así como el monto y título de las acreencias en cada caso.



**SEXTO:** La Junta Administradora Especial de carácter temporal, deberá presentar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a partir de su designación un plan de actividades productivas, en función de la zafra de la materia prima y la comercialización del producto terminado. A tal efecto, la Junta Administradora Especial de carácter temporal, contará con un equipo asesor, integrado por representantes de los Ministerios de Industria Ligera y Comercio, Alimentación, Agricultura y Tierras, y la Superintendencia del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT).

**SÉPTIMO:** La Junta Administradora Especial de carácter temporal, podrá realizar asociaciones estratégicas con los pequeños y medianos productores de tomate del área de influencia de la actividad para garantizar la materia prima, el justo valor de la misma y su pago oportuno, dentro de los parámetros de calidad que requiere el producto final.

**OCTAVO:** La Junta Administradora Especial de carácter temporal, deberá presentar ante este Ministerio cuenta de las actividades realizadas, que contenga información detallada de los movimientos de ingresos y egresos generados por la función productiva

Contra las medidas preventivas dictadas en el presente Auto, la parte que se sienta afectada podrá oponerse por ante este Despacho, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la publicación del cartel de notificación, siguiendo el procedimiento previsto en los artículos 602 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

Ábrase cuaderno de medidas por separado, a los fines de su sustanciación y bájese el expediente principal.

Notifíquese las medidas preventivas acordadas en el presente Auto, mediante un único cartel publicado en un periódico de circulación nacional.

#### **RESOLUCIÓN**

**No. 4263 FECHA 30/09/2005**

I

En fecha 10 de febrero de 2005, comparecieron por ante la Inspectoría del Trabajo en el Municipio Gúaicaipuro en Los Teques, estado Miranda, los abogados MIRYAM HORTENCIA HERNÁNDEZ y ELIECER VALMORE SALAZAR GUILLEN, inscritos en el Inpreabogado bajo los Nros. 108.070 y 108.072, en sus caracteres de apoderados judiciales de los ciudadanos ABRAHAM TORREALBA, ALEJANDRO LEAL BELLO, ALEX RODRÍGUEZ, ANA DE MARCANO, ANTONIO SUPLICIO BELLO MONTANA, ARGENIS CASTILLO, AUDON REYES, BELÉN ANTONIO ARAQUE

VIVAS, CARLOS CISNEROS, CARLOS LÓPEZ, DIEGO ALONZO, DAVID PERDOMO ARIAS, EDDY JOSÉ HERNÁNDEZ DROES, ESTEBAN VÁSQUEZ, FELIPE ZAMORA, GIOVANNY SUÁREZ, HÉCTOR BUENO, HENRY CORDOBA, HERMENEGILDO ESCALANTE, ISMAEL RAMOS, JESÚS GONZÁLEZ, JESÚS MARÍA LUNA, JESÚS PERDIGÓN, JHONY DÍAZ, JOSÉ ANTONIO OVIEDO, JOSÉ ELIO GONZÁLEZ, JOSÉ JAIRÓ SOTO, JOSÉ NAVA, JOSÉ OCHOA, JOSÉ EMILIO QUINTERO, JUAN BAUTISTA RODRÍGUEZ, JUAN BELLO, JUAN CARLOS MONCADA, JUAN RODRÍGUEZ, JUAN PABLO ROMERO LEÓN, LUIS MATOS, LUIS RANGEL CASADIEGO, MAICKEL FERNÁNDEZ, MARITZA HERNÁNDEZ, MIGUEL SÁNCHEZ, NARCISO ZENON CORRALES, OLIVIO NUÑEZ, PABLO ESCALANTE, PEDRO GONZÁLEZ, PEDRO RODRÍGUEZ, RAMÓN MARTÍNEZ, RAMÓN MIGUEL GUILLEN, ROSA MARÍA PÉREZ, SEBASTIÁN APARICIO CORRALES, WILLIAM PERNÍA y WILLIAM RAMOS, titulares de las cédulas de identidad Nros. 10.277.153, 1.855.625, 15.715.370, 6.843.005, 6.458.864, 14.481.694, 10.405.890, 9.228.578, 13.231.892, 8.676.244, 8.738.661, 11.919.079, 6.308.291, 5.007.477, 3.412.361, 11.253.436, 6.873.688, 14.733.031, 5.426.999, 6.033.409, 6.842.930, 12.158.098, 4.279.444, 14.675.414, 4.475.890, 4.053.303, 11.840.572, 12.878.695, 13.726.725, 6.660.396, 2.484.809, 6.876.054, 15.640.782, 8.684.106, 626.703, 20.746.271, 81.187.955, 11.043.898, 10.492.694, 15.119.217, 6.458.748, 12.158.407, 8.093.307, 10.283.752, 12.880.126, 5.993.974, 4.025.599, 4.280.941, 6.871.201, 5.529.909 y 8.675.099, respectivamente, a fin de denunciar que en fecha 31 de enero de 2005, fueron despedidos por la ALCALDÍA DEL MUNICIPIO CARRIZAL del Estado Miranda, por lo que solicitaron la apertura del procedimiento de Despido Masivo previsto en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo y 63 y siguientes de su Reglamento. Asimismo solicitaron que se notificara al Procurador General de la República y anexaron los siguientes documentos: Cartas Poder otorgadas a los abogados antes identificados, así como al abogado MIGUEL MARTÍNEZ, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 109.931 y copias de tres (03) avisos de prensa en los cuales se reseña la ocurrencia de los despidos denunciados (folios 1 al 60).

En fecha 14 de febrero de 2005, la Inspectoría del mérito admitió el despido denunciado y ordenó la notificación de los representantes de la Alcaldía reclamada, lo cual se efectuó, mediante cartel, el 21 de febrero de 2005 (folios 61 al 63).

En fecha 24 de febrero de 2005, tuvo lugar el acto de contestación en el presente procedimiento, compareciendo por una parte, la ciudadana NOEMI DEL CARMEN NAVARRO VILLARROEL, inscrita en el Inpreabogado bajo el N° 33.472, en su carácter de apoderada de la ALCALDÍA DEL MUNICIPIO CARRIZAL, y por la otra el ciudadano MIGUEL MARTÍNEZ, antes identificado, en su carácter de representante de los trabajadores. Seguidamente el

funcionario del Trabajo pasó a interrogar al representante de la referida Alcaldía sobre los particulares a que se contrae el artículo 63 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, siendo que al primer particular sobre el número de trabajadores que han integrado la nómina de la Alcaldía en los últimos seis (6) meses, contestó:

*"EN ESTOS ÚLTIMOS SEIS MESES NO HEMOS TENIDO NUEVOS INGRESOS, SIN EMBARGO LA NÓMINA SE MANTIENE APROXIMADAMENTE CON UN NÚMERO DE TRABAJADORES DE MIL CIEN (1.100) A MIL DOSCIENTOS (1.200)"* (Mayúscula en el original).

Al segundo particular, sobre el número de despidos que hubiere realizado en el mismo periodo; contestó:

*"EN LOS ÚLTIMOS SEIS MESES SON POCOS LOS DESPIDOS QUE SE HAN PRÁCTICADO (SIC) POR ANTE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO CARRIZAL Y MUCHOS DE ELLOS HA (SIC) TENIDO CONOCIMIENTO ESTE DESPACHO POR CUANTO SE HAN HECHO LAS PARTICIPACIONES RESPECTIVAS CON FORME (SIC) A DERECHO* (Mayúscula en el original).

Asimismo, expuso:

*En el mes de Diciembre del año 2004, mediante acuerdo de Cámara Municipal N° 75/2004 fuimos autorizado (sic) para proceder a una reducción de personal cuyo original consigno para previa certificación en auto me sea devuelto marcado con la letra "a", así como también en virtud de que existen limitaciones económicas y financieras, lo cual origina la reconducción del presupuesto para el ejercicio fiscal 2005, el Alcalde José Luis Rodríguez, decretó una reestructuración de personal con forme (sic) se evidencia del acto administrativo que consigno para que sea agregado en esta acta marcado "b". En consecuencia tomando en cuenta estas situaciones de hecho procedimos a participar a la ciudadana Inspectora del Trabajo de esta Jurisdicción mediante escrito de fecha 28 de enero de 2005, que se llevaría a cabo una reducción de personal siguiendo las exigencias del decreto dictado por el Alcalde conforme se evidencia en la copia de que se anexa marcada con la letra "c" (folio 64).*

Igualmente, consignó los siguientes documentos:

Poder que le fuera otorgado por el Síndico Procurador Municipal.

Escrito contentivo de los alegatos para dar contestación a la denuncia de despido masivo planteada.

Acuerdo de Cámara Municipal N° 75/2004 de fecha 22 de diciembre de 2004 que autoriza la reducción de personal.

Decreto N° 03/2005 de fecha 03 de enero de 2005, dictado por el Alcalde José Luis Rodríguez Fernández, mediante el cual se reestructura el ente Ejecutivo Municipal en todas y cada una de sus direcciones y dependencias.

Escrito de fecha 28 de enero de 2005, presentado ante la Inspectoría del mérito, por la representante de la Alcaldía reclamada, en el cual hacen de su cocimiento la reducción de personal efectuada en dicho organismo (folios 66 al 81).

En ese mismo acto, la representación de los trabajadores expuso:

*"Queremos dejar constancia de la ausencia por parte del Alcalde y de su Jefe de Personal, (sic) por lo que solicitamos sea evaluada, la representación de la Dra. NOEMI NAVARRO, ya que para representar al alcalde se requiere la solemnidad establecida en la Constitución y la Ley Orgánica de Régimen Municipal de igual laboral (sic) a través de la Ley Orgánica del Trabajo visto que dichos trabajadores son obreros y para poder despedirlos se necesita que se cumplan con las condiciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento..."* (folios 64 y 65).

En esa misma fecha -24 de febrero de 2005-, la Inspectoría del mérito acordó la apertura de la articulación probatoria prevista en el artículo 64 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (folio 82).

En fecha 28 de febrero de 2005, la apoderada de la Alcaldía reclamada consignó escrito de promoción de pruebas, en el cual promovió los siguientes documentos:

Reprodujo el Acuerdo de Cámara Municipal N° 75/2004 de fecha 22 de diciembre de 2004, el Decreto N° 03/2005 de fecha 03 de enero de 2005 y el escrito de fecha 28 de enero de 2005, presentado por ella ante la Inspectoría del mérito.

Copia del Decreto N° 001/2005, de fecha 03 de enero de 2005, dictado por el Alcalde del Municipio Carrizal del estado Miranda, mediante el cual se reconduce la Ordenanza de Presupuestos de Ingresos y Gastos del año 2004 para el ejercicio económico financiero del año 2005.

Copia del Informe Financiero de fecha 04 de enero de 2005, donde se realizó la revisión de los estados financieros del ejercicio económico financiero 2004, a fin de demostrar que el Municipio no cuenta con la capacidad financiera para asumir los compromisos del año 2005 (folios 83 al 91).

En fecha 01 de marzo de 2005, el apoderado de los trabajadores reclamantes, consignó escrito, en el cual reprodujo el mérito favorable de los autos y promovió las siguientes pruebas:

1. Exhibición de los siguientes documentos:

Los libros de registro del personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía reclamada, a objeto de demostrar el tiempo de prestación de servicio de sus representados.

Los libros de presupuesto de la Alcaldía, correspondientes al período de la prestación de servicio de los trabajadores reclamantes, a fin de demostrar el tratamiento que se le ha dado al personal bajo la administración del Alcalde JOSÉ LUIS RODRIGUEZ.

Los libros de vacaciones, con los cuales se pretende demostrar la inconsistencia del patrono en el otorgamiento de este beneficio.

Los recibos de pago de "cesta tickets", con el objeto de demostrar el incumplimiento total de dicho beneficio.

Las declaraciones dadas por la Alcaldía al Seguro Social sobre las condiciones y fechas de ingreso de sus representados.

Constancia de despido de los últimos doscientos (200) trabajadores; nómina de los últimos seis (06) meses y recibos de cobro de las últimas seis (06) quincenas, debidamente firmados por los trabajadores, a fin de demostrar la ocurrencia del despido.

La resolución mediante la cual se designa a la Dra. Noemí Navarro representante judicial del Alcalde, el acuerdo de Cámara Municipal donde se nombra al Síndico Procurador y la publicación en Gaceta Oficial de ambos instrumentos, con el propósito de demostrar la representación del Alcalde.

Informe a fin de requerir al Seguro Social las declaraciones de ingreso y egreso del personal que labora en la referida Alcaldía, a objeto de demostrar el carácter ilegal con que labora la Alcaldía, el registro de sus trabajadores y el tiempo de prestación de servicio de sus representados.

Recortes de prensa, a fin de demostrar que se han hecho públicos los despidos denunciados.

Copias simples de las nóminas de la Alcaldía, a fin de que fueran cotejadas con las nóminas originales consignadas por la reclamada.

Testimoniales de los ciudadanos PABLO MENDOZA, MARÍA DE LAREZ, YANNYS GONZÁLEZ, JOSÉ GREGORIO PARRA y MARITZA GUEVARA, titulares de las cédulas de identidad Nros. 6.461.304, 8.820.885, 11.818.266, 14.059.677 y 6.359.257, respectivamente (folios 93 al 96).

En fecha 03 de marzo de 2005, la Inspectora de la causa mediante autos separados, admitió las

pruebas promovidas por ambas partes, salvo los recortes de prensa y las copias simples de las nóminas, promovidas por la representación de los trabajadores, por no constar en autos. En cuanto a las pruebas de testigos y de exhibición, promovidos igualmente por los reclamantes, se ordenó su evacuación para el tercer y cuarto día hábil siguiente, respectivamente (folios 97 y 98).

En esa misma fecha, la Inspectoría del mérito dictó auto acordando solicitar a la Alcaldía reclamada la nómina del personal de los últimos seis meses (folio 99).

En fecha 07 de marzo de 2005, la Inspectoría del mérito, mediante Oficio N° 097/2005 solicitó al IVSS la información requerida por los reclamantes en su escrito de promoción de pruebas (folio 244).

En fecha 09 de marzo de 2005, rindieron declaración testimonial los ciudadanos PABLO MENDOZA, MARÍA DE LAREZ, JOSÉ GREGORIO PARRA y MARITZA GUEVARA, promovidos por la representación de los trabajadores (folios 103 al 104 y 106 al 107).

En esa misma fecha, la Inspectoría a quo, levantó acta, en la cual declaró desierto el acto de testigo correspondiente a la ciudadana YANNYS GONZÁLEZ (folio 105).

En fecha 10 de marzo de 2005, oportunidad fijada para la prueba de exhibición de documentos solicitada por el apoderado de los trabajadores, la Inspectoría aunque dejó constancia, mediante Acta, de la inasistencia del solicitante y de la sola comparecencia las ciudadanas NANCY GARCÍA, titular de la cédula de identidad N° 6.719.919, en su carácter de Directora de Recursos Humanos de la Alcaldía reclamada y NOEMI DEL CARMEN NAVARRO VILLARROEL, antes identificada, quienes manifestaron que no existen los libros de registro de personal, de presupuesto, de vacaciones y de recepción de "cesta tickets", alegando que el ingreso de personal es controlado mediante la apertura de expedientes administrativos para trabajadores fijos o eventuales; que el único presupuesto que se ejecuta es el presentado por la Cámara Municipal; que el control de las vacaciones está insertado en cada expediente de los trabajadores fijos, y que se están estudiando las ofertas de las diferentes empresas que suministran el servicio del "cesta ticket" para cancelar el beneficio. Y en cuanto a la exhibición de la resolución mediante la cual se designa a la representante judicial del Alcalde, del acuerdo de Cámara Municipal donde se nombra al Síndico Procurador y de la publicación en Gaceta Oficial de ambos instrumentos, expusieron lo siguiente:

*"manifestamos la legitimidad en cuanto a la representación de la Dra. Noemí Navarro, ya que consta en auto folio 80 que el 15 de enero del año*

2003, el síndico Procurador mediante acuerdo de Cámara N° 08-2003 emanada de la Cámara municipal por disposición del Alcalde José Luis Rodríguez Fernández y de acuerdo (sic) a lo establecido en la Ley Orgánica del Régimen Municipal Capítulo (sic) segundo, sección primera artículo 74, se confirió poder debidamente autenticado por ante la Notaría Pública del Municipio, Güaicaipuro. En tal sentido insistimos y ratificamos la representación legítima" (folio 110).

Asimismo, consignaron los siguientes documentos:

Registro de Seguro Social correspondiente a los ciudadanos JUAN BELLO, MAICKEL FERNÁNDEZ, ROSA MARÍA PÉREZ, WILLIAM PERNIA y WILLIAM RAMOS, antes identificadas.

Notificaciones de despido hechas a los reclamantes.

Planillas de liquidación de prestaciones sociales, correspondientes a los ciudadanos DIEGO ALONZO, GIOVANNY SUÁREZ, HÉCTOR BUENO, JOSÉ NAVA, MAICKEL FERNÁNDEZ, antes identificados.

Solicitudes de pago prestaciones sociales suscritas por los reclamantes ALEX RODRÍGUEZ, ARGENIS CASTILLO, ESTEBAN VÁSQUEZ, GIOVANNY SUÁREZ, HENRY CORDOBA, JESÚS PERDIGÓN, JHONY DÍAZ, JOSÉ NAVA, MAICKEL FERNÁNDEZ y SEBASTIÁN APARICIO CORRALES (folios 109 al 186).

En fecha 11 de marzo de 2005, la Alcaldía reclamada remitió nóminas de su personal (folios 189 al 242).

En fecha 04 de abril de 2004, la representación de los reclamantes renunció a la prueba de informe al Seguro Social ((folio 245).

En fecha 23 de marzo de 2005, el Inspector del mérito levantó el informe a que se refiere el artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo ((folios 248 al 251).

## II

### PUNTO PREVIO

Antes de decidir el fondo de la presente causa, este Despacho estima pertinente pronunciarse sobre lo solicitado por el apoderado de los trabajadores, con respecto a que se analice la representación de la abogada NOEMI NAVARRO, en su carácter de apoderada de la Alcaldía del Municipio Carrizal, ya que -según su decir- para representar al Alcalde requería la solemnidad establecida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica de Régimen Municipal, y para lo cual solicitó la exhibición de la Resolución mediante la cual fue designada la referida abogada representante judicial del Alcalde, el acuerdo de Cámara Municipal donde se nombra

al Síndico Procurador y la publicación en Gaceta Oficial de ambos instrumentos, documentos estos exhibidos al notario público y mencionados en la nota respectiva.

Al respecto, observa este Despacho que en los casos en los que una de las partes, con el fin de atacar la representación otorgada a su adversario, solicita la exhibición de los documentos mencionados en el poder, debe seguirse lo dispuesto en el artículo 156 del Código de Procedimiento Civil, -norma de aplicación supletoria en virtud de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo- el cual es del tenor siguiente:

*"Artículo 156.- Si la parte pidiere la exhibición de los documentos, gacetas, libros o registros mencionados en el poder, el apoderado deberá exhibirlos para su examen por el interesado y el Tribunal, en la oportunidad que se fije al efecto. En dicho acto, la parte interesada hará las observaciones que crea pertinentes al Tribunal y éste resolverá dentro de tres días sobre la eficacia del poder. La inasistencia del solicitante al acto del examen de los documentos exhibidos, dará por válido y eficaz el poder y a falta de exhibición de los documentos requeridos quedará desechado y así lo hará constar el Juez en el acta respectiva"* (Resaltado nuestro).

La norma transcrita resulta aplicable, toda vez que no se trata de la exhibición de documentos prevista en el artículo 82 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo o 436 del mencionado Código de Procedimiento Civil, en los cuales el solicitante pretende servirse de un documento, que según su manifestación, se halla en poder de su adversario, a diferencia de la solicitud de exhibición de los documentos mencionados en el poder, en la cual el solicitante persigue invalidar el poder otorgado al representante de su contraparte.

En el presente caso, la Inspectoría del mérito fijó el día 10 de marzo de 2005 a las 2:00 p.m. para la exhibición de los documentos mencionados en el poder, acto al cual no compareció el solicitante, por lo que de conformidad con lo establecido en el citado artículo 156 del Código de Procedimiento Civil, debe este Despacho declarar válido y eficaz el poder otorgado por el Síndico Procurador de la Alcaldía del Municipio Carrizal a la abogada NOEMI DEL CARMEN NAVARRO VILLARROEL, inscrita en el Inpreabogado bajo el N° 33.472. Y así se declara.

Resuelto como ha sido el Punto Previo, pasa este Despacho a pronunciarse sobre el fondo del asunto debatido, en los términos siguientes:

### PRIMERA

La Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 34 regula la institución del despido masivo, en los siguientes términos:

*“El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aún mayor si las circunstancias le dieren carácter crítico...”*

De acuerdo con lo previsto en la primera parte del artículo transcrito, es requisito indispensable la comprobación de la ocurrencia de los despidos, en número suficiente y dentro de los plazos establecidos para poder considerarlo “masivo”, lo que impone verificar, en primer lugar, la ocurrencia o no de tales despidos.

En el caso bajo examen, la representación de la Alcaldía del Municipio Carrizal expuso en el acto de contestación lo siguiente:

*“EN LOS ÚLTIMOS SEIS MESES SON POCOS LOS DESPIDOS QUE SE HAN PRÁCTICADO (SIC) POR ANTE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO CARRIZAL Y MUCHOS DE ELLOS HA (SIC) TENIDO CONOCIMIENTO ESTE DESPACHO POR CUANTO SE HAN HECHO LAS PARTICIPACIONES RESPECTIVAS CONFORME (SIC) A DERECHO*

*(...)*

*En el mes de Diciembre del año 2004, mediante acuerdo de Cámara Municipal N° 75/2004 fuimos autorizado (sic) para proceder a una reducción de personal cuyo original consigno para previa certificación en auto me sea devuelto marcado con la letra “a”, así como también en virtud de que existen limitaciones económicas y financieras, lo cual origina la reconducción del presupuesto para el ejercicio económico financiero 2005, el Alcalde José Luis Rodríguez, decretó una reestructuración de personal con forme (sic) se evidencia del acto administrativo que consigno para que sea agregado en esta acta marcado “b”. En consecuencia tomando en cuenta estas situaciones de hecho procedimos a participar a la ciudadana Inspectora del Trabajo de esta Jurisdicción mediante escrito de fecha 28 de enero de 2005, que se llevaría a cabo una reducción de personal siguiendo las exigencias del decreto dictado por el Alcalde conforme se evidencia en la copia de que se anexa marcada con la letra “c” (Mayúscula en el original, subrayado nuestro).*

De lo anterior se observa, que la representante patronal, a los fines de enervar la denuncia del despido masivo planteado, alegó una medida de

reestructuración de personal dictada por el ciudadano Alcalde mediante Decreto N° 03/2005 de fecha 03 de enero de 2005, el cual se fundamentó en lo dispuesto en el ordinal 5° del artículo 78 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, que prevé la facultad que tienen los órganos de la Administración Pública, previa autorización del Presidente o Presidenta de la República, Consejos Legislativos o Municipales, según sea el caso, de acordar una reducción de personal cuando existan limitaciones económicas y financieras que así lo requieran.

Ahora bien, del análisis de las actas que componen el presente expediente, se aprecia que el grupo de trabajadores denunciados laboraban en la Alcaldía reclamada en condición de obreros, lo que hace necesario realizar algunas consideraciones referidas al régimen jurídico que le es aplicable a estos trabajadores –obrero- a los fines de determinar si los mismos podían verse afectados por la medida contenida en el Decreto Municipal supra señalado.

Al respecto el artículo 8 de la Ley Orgánica del Trabajo prevé lo siguiente:

*“Los funcionarios o empleados públicos Nacionales, Estadales o Municipales se regirán por las normas sobre Carrera Administrativa Nacionales, Estadales o Municipales, según sea el caso, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamiento.*

*(...)*

*Los obreros al servicio de los entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta Ley (Resaltado nuestro).*

*Asimismo, la Ley del Estatuto de la Función Pública contempla en el Parágrafo Único del artículo 1, lo siguiente:*

*“(...omissis...) Quedarán excluidos de la aplicación de esta Ley:*

*(...omissis...)*

**6. Los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública (...)** (Resaltado y subrayado nuestro).

En este mismo sentido, el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hace expresa recepción del principio general de no aplicabilidad del régimen legal de función pública a los obreros de la Administración Pública, al establecer:

*“Los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera. Se exceptúan los de*

*elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y contratadas, los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública y los demás que determine la Ley". (Resaltado y subrayado nuestro).*

En virtud de las normas transcritas, se deduce claramente, que el legislador dispuso que la relación de los obreros y obreras al servicio de los órganos de la Administración Pública sería regida, exclusivamente, por las disposiciones contenidas en la Legislación Laboral, de allí que a esta clase de trabajadores no puede pretendérseles aplicar las disposiciones contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública; por lo que las relaciones laborales que los órganos de la Administración Pública establezcan con los obreros deben estar sometidas a las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, su Reglamento y demás normas laborales.

En el caso *sub examine*, tal y como se expresó ut supra, los trabajadores reclamantes prestaban sus servicios en condición de obreros, no siéndoles aplicable el régimen de retiro contenido el numeral 5° del artículo 78 de la Ley Estatuto de la Función Pública, por lo que la terminación de la relación laboral debió realizarse conforme a lo previsto en el artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo, y de existir limitaciones económicas y financieras, como se expresa en el Decreto N° 03/2005, la Alcaldía ha debido solicitar por ante la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción, la apertura del procediendo de reducción de personal, previsto en el artículo 34 eiusdem, el cual a su vez le imponía seguir lo dispuesto en el Capítulo III del Título VII de dicha Ley, tal y como lo contemplan los artículos 69 y 70 de su Reglamento.

En atención a lo antes expuesto y dado que la medida de reestructuración de personal dictada por el ciudadano Alcalde sólo puede recaer sobre los funcionarios de carrera de dicho organismo, este Despacho considera inoficioso el análisis de las siguientes pruebas presentadas por la representación patronal: el Acuerdo de Cámara Municipal N° 75/2004 de fecha 22 de diciembre de 2004, que autorizó la reducción de personal; el Decreto N° 03/2005 de fecha 03 de enero de 2005, mediante el cual se reestructura el ente Ejecutivo Municipal en todas y cada una de sus direcciones y dependencias; el escrito de fecha 28 de enero de 2005, en el cual hacen del conocimiento de la Inspectoría del mérito la reducción de personal efectuada en dicho organismo; el Decreto N° 001/2005 de fecha 03 de enero de 2005, dictado por el Alcalde del Municipio Carrizal del Estado Miranda, relativo a la reconducción del ejercicio económico financiero 2005, así como el Informe Financiero de fecha 04 de enero de 2005, en virtud de que las mismas están destinadas a justificar el despido de los reclamantes, basándose en normas, que como ya se

ha indicado, no pueden serles aplicadas a los obreros al servicio de la Administración Pública.

Igualmente, resulta inoficioso el estudio de las pruebas aportadas por la representación de los denunciantes a objeto de demostrar la ocurrencia de los despidos, esto es, las exhibiciones de los libros de registro de personal, de las declaraciones dadas por el órgano patronal al Seguro Social, de las constancias de despido de los últimos doscientos (200) trabajadores, de la nómina de los últimos seis (06) meses y de los recibos de cobro de las últimas seis (06) quincenas, así como las declaraciones testimoniales de los ciudadanos PABLO MENDOZA, MARÍA DE LAREZ, YANNYS GONZÁLEZ, JOSÉ GREGORIO PARRA y MARITZA GUEVARA, por cuanto que al no haber sido desvirtuado los despidos ocurridos, los mismos no adquieren el carácter de hechos controvertidos, lo que trae como consecuencia su exclusión del debate probatorio, y así se establece.

Del mismo modo, resulta inoficioso el análisis de la prueba de exhibición de los libros de registro de presupuesto y de vacaciones; así como de los recibos de pago de "cesta tickets", por estar destinados a demostrar hechos y circunstancias distintos al despido denunciado, y en consecuencia quedan igualmente excluidos del asunto debatido.

En virtud de lo antes expuesto, y dado que la medida dictada por el Alcalde del Municipio Carrizal mediante Decreto N° 03/2005, no es aplicable al grupo de trabajadores reclamantes, resulta forzoso para este Despacho declarar que se encuentra suficientemente demostrado que el referido organismo municipal, efectivamente realizó los despidos denunciados, y así se decide.

## SEGUNDA

Demostrada como ha sido la existencia de los despidos, corresponde a este Despacho determinar si los mismos representan el porcentaje suficiente previsto legalmente, que permita considerarlo como masivo.

De la revisión efectuada en las nóminas presentadas por la ALCALDÍA DEL MUNICIPIO CARRIZAL, cursantes a los folios 213 al 219 del expediente, no impugnadas por los reclamantes, se constata que en dicha Alcaldía prestaban servicios un total de novecientos treinta y nueve (939) trabajadores, sin embargo dado que este Despacho no tiene atribuida competencia para conocer sobre el régimen jurisdiccional de los funcionarios públicos, tal como ha quedado expuesto, es por lo que a los fines de determinar el porcentaje de trabajadores despedidos, tomará en cuenta sólo al total de obreros reflejados en la nómina de ese órgano municipal.

En tal sentido, se aprecia de las referidas nóminas que en la Alcaldía del Municipio Carrizal prestaban sus servicios un total de trescientos treinta uno (331) obreros, lo que implica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 de Ley Orgánica del Trabajo, que debe considerarse como despido masivo cuando afecte a un número igual o mayor al 10%, por tratarse de un empleador con más de 100 trabajadores, y siendo que ha quedado demostrado el despido de cincuenta y un (51) obreros, tal cantidad representa un total de quince como cuarenta por ciento (15,40 %) del universo de obreros a su servicio, lo que permite subsumir el caso bajo estudio en el primer supuesto previsto en la citada norma, y así se establece.

### TERCERA

Corresponde ahora examinar si el porcentaje de despidos antes señalado se produjo dentro del lapso de tres (3) meses, de conformidad con lo establecido en el citado artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Sobre este particular, este Despacho encuentra que los despidos ocurrieron el 31 de enero de 2005, según denuncia del representante de los reclamantes, la cual al no haber sido desvirtuada por la Alcaldía durante el procedimiento, debe tenerse como un hecho admitido, de allí que tal situación se encuentra enmarcada dentro del supuesto establecido en la mencionada norma, por lo que debe este Despacho declarar que la Alcaldía del Municipio Carrizal incurrió en el despido masivo denunciado, y así se establece.

### CUARTA

De acuerdo con lo establecido en la norma rectora para los despidos masivos –artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo-, el Ministerio del Trabajo tiene legalmente atribuida la facultad discrecional de suspender el despido masivo ocurrido en una empresa mediante Resolución especial, siempre que medien para ello razones de interés social; el nombrado artículo es del tenor siguiente:

*“Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del ramo podrá por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial...”*

Al respecto la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, ha sostenido lo siguiente:

“(...)

*El interés social ha sido definido:*

*“d) Interés social.- Esta es una noción ligada a la protección estatal de determinados grupos de la población del país, a quienes se reconoce no están en igualdad de condiciones con las otras personas con quienes se relacionan en una específica*

*actividad, y por lo tanto se les defiende para evitar que esa condición desigual en que se encuentran obre contra ellos y se les cause un daño patrimonial, o se les lleve a una calidad de vida infima o peligrosa que crearía tensiones sociales.” (Ver Cabrera Romero, Jesús Eduardo. Las Iniciativas Probatorias del Juez en el Proceso Civil regido por el Principio Dispositivo. Edilfove. Caracas 1989 P. 262).*

(...)

*Inherente al Estado Social de Derecho es el concepto antes expresado de interés social, el cual es un valor que persigue equilibrar en sus relaciones a personas o grupos que son, en alguna forma, reconocidos por la propia ley como débiles jurídicos, o que se encuentran en una situación de inferioridad con otros grupos o personas, que por la naturaleza de sus relaciones, están en una posición dominante con relación a ellas, por lo que si en esas relaciones se les permitiera contratar en condiciones de igualdad formal, los poderosos obligarían a los débiles a asumir convenios o cláusulas que los perjudicarían o que obrarían en demasía en beneficio de los primeros, empobreciendo a los segundos.*

(...)

*Por lo que el interés social gravita sobre actividades tanto del Estado como de los particulares, porque con él se trata de evitar un desequilibrio que atente contra el orden público, la dignidad humana y la justicia social (Ver Sentencia 2403 de esta Sala del 27-11-01)...”<sup>1</sup>*

Ahora bien, y de acuerdo con el criterio jurisprudencial antes transcrito, según el cual el Estado Social está destinado a fomentar la consolidación de la solidaridad social, la paz, el bien común, la convivencia, el aseguramiento de la igualdad, sin discriminación, y habida cuenta que en el presente caso ha quedado demostrado la ocurrencia del despido masivo en perjuicio de los trabajadores de la ALCALDÍA DEL MUNICIPIO CARRIZAL, del Estado Miranda, sin haberse llenado los extremos legales indicados, lo cual conlleva al deterioro de la calidad de vida de estos y de sus familias, cercenando así su derecho constitucional al trabajo, es por lo que este Despacho Ministerial considera que existen razones de interés social suficientes para proceder a suspender el despido masivo del que fueron objeto los trabajadores de la mencionada Alcaldía, y así se decide.

1 Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional. Sentencia N° 85 del 24 de enero de 2002 con ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero.



**III**

Por las razones anteriormente expuestas, este Ministerio, en uso de sus atribuciones legales, declara CON LUGAR la solicitud de despido masivo incoada contra la ALCALDÍA DEL MUNICIPIO CARRIZAL del Estado Miranda por los ciudadanos: ABRAHAM TORREALBA, ALEJANDRO LEAL BELLO, ALEX RODRÍGUEZ, ANA DE MARCANO, ANTONIO SUPICIO BELLO MONTANA, ARGENIS CASTILLO, AUDON REYES, BELÉN ANTONIO ARAQUE VIVAS, CARLOS CISNEROS, CARLOS LÓPEZ, DIEGO ALONZO, DAVID PERDOMO ARIAS, EDDY JOSÉ HERNÁNDEZ DROES, ESTEBAN VÁSQUEZ, FELIPE ZAMORA, GIOVANNY SUÁREZ, HÉCTOR BUENO, HENRY CORDOBA, HERMENEGILDO ESCALANTE, ISMAEL RAMOS, JESÚS GONZÁLEZ, JESÚS MARÍA LUNA, JESÚS PERDIGÓN, JHONY DÍAZ, JOSÉ ANTONIO OVIEDO, JOSÉ ELIO GONZÁLEZ, JOSÉ JAIRO SOTO, JOSÉ NAVA, JOSÉ OCHOA, JOSÉ EMILIO QUINTERO, JUAN BAUTISTA RODRÍGUEZ, JUAN BELLO, JUAN CARLOS MONCADA, JUAN RODRÍGUEZ, JUAN PABLO ROMERO LEÓN, LUÍS MATOS, LUÍS RANGEL CASADIEGO, MAICKEL FERNÁNDEZ, MARITZA

HERNÁNDEZ, MIGUEL SÁNCHEZ, NARCISO ZENON CORRALES, OLIVIO NUÑEZ, PABLO ESCALANTE, PEDRO GONZÁLEZ, PEDRO RODRÍGUEZ, RAMÓN MARTÍNEZ, RAMÓN MIGUEL GUILLEN, ROSA MARÍA PÉREZ, SEBASTIÁN APARICIO CORRALES, WILLIAM PERNÍA y WILLIAM RAMOS, suficientemente identificados en autos y ordena la reincorporación a su sitio de trabajo, con el pago de los salarios que se causen a partir de la fecha de notificación de la última de las partes, en virtud de haber quedado suspendido el despido masivo denunciado en el presente caso.

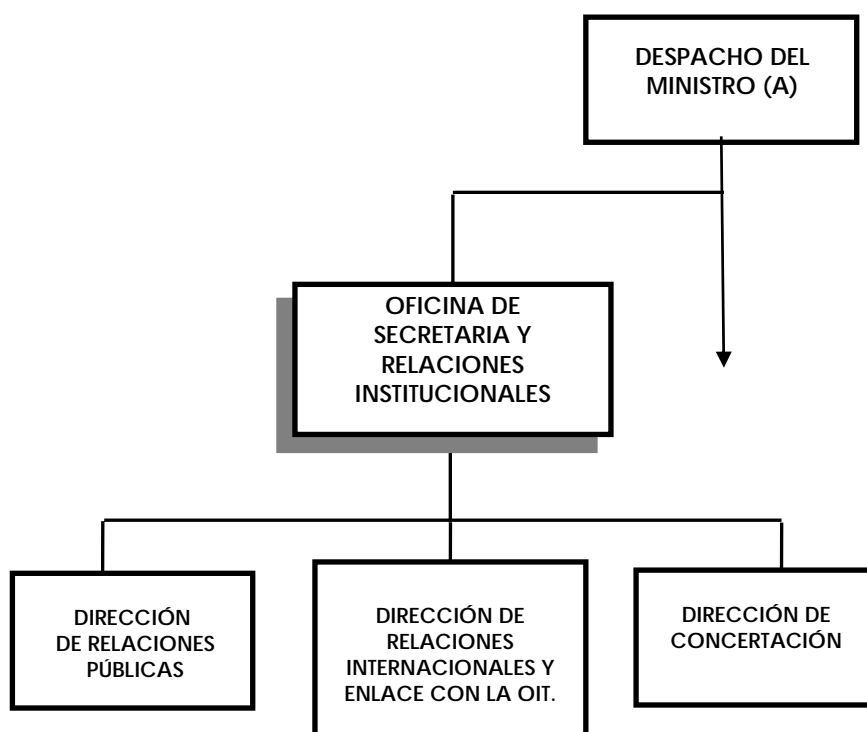
Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela.





***OFICINA DE SECRETARÍA Y RELACIONES  
INSTITUCIONALES***

OFICINA DE SECRETARÍA Y RELACIONES INSTITUCIONALES  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



**FUNCIONES**

- Prestar apoyo en las actividades sectoriales, asistencia protocolar y comunicacional al Ejecutivo Nacional, Ministerio y demás organismos adscritos, en el ámbito nacional e internacional.
- Establecer las políticas informativas, de relaciones públicas y proyección de la gestión realizada por el Ministerio.
- Organizar actividades conducentes al rescate y difusión, investigación y promoción de la cultura y el arte, en todas sus manifestaciones, en función del desarrollo integral de los trabajadores.
- Divulgar los servicios, programas y proyectos que desarrolla el Ministerio en materia de seguridad social.
- Fortalecer la imagen del Ministerio a través de la divulgación de los logros del mismo, como órgano defensor de los derechos laborales y sociales de los trabajadores en el ámbito nacional e internacional.
- Coordinar la presencia del Ministerio del Trabajo en las relaciones nacionales e internacionales
- Servir de enlace en las relaciones de Venezuela con la OIT y demás instancias de carácter internacional, tales como la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo en el marco de la OEA, la integración Sociolaboral en la Comunidad Andina y promover intercambios, experiencias y la cooperación nacional e internacional, en el campo del trabajo, la salud en el trabajo y la seguridad social.
- Recibir y dotar de informaciones a las embajadas y misiones diplomáticas en el exterior.
- Promover el diálogo social y la creación de sus instancias entre las organizaciones de empleadores, trabajadores y Ejecutivo Nacional como mecanismo idóneo para el logro de la concertación sociolaboral.
- Someter los convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, con los correspondientes estudios de legislación comparada ante la Asamblea Nacional.
- Informar a las organizaciones de empleadores y trabajadores y a las instituciones gubernamentales a las cuales pueda interesar, acerca de la celebración y temario de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).
- Coordinar todo lo relativo a la conformación de la delegación que asiste a la CIT, y brindar el apoyo logístico necesario.
- Mantener informadas a las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores de las actividades de la OIT.
- Brindar apoyo a investigaciones del área sociolaboral facilitando la consulta del material bibliográfico con el que cuenta la Dirección

**EJECUCIÓN**

La Dirección de Secretaría y Relaciones Institucionales a través de la Dirección de Relaciones Internacionales y Enlace con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), durante el año 2005 desarrolló su gestión en el marco del equilibrio internacional y social, delineado en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007, del cual se desprenden las directrices estratégicas desarrolladas en el Plan Operativo Anual Institucional.

Considerando el objetivo estratégico expresado en el apoyo brindado por el Ministerio en materia de Convenios Internacionales del Trabajo, se definió la primera política interna de la Dirección de Relaciones Internacionales de la manera siguiente:

“Participación en reuniones referentes a Convenios Internacionales del Trabajo por el Estado venezolano, así como intercambiar opiniones sobre temas de interés para el Estado”.

Dentro de la política interna antes referida, se enmarcan las acciones y proyectos siguientes:

1. Se coordinó y participó en todo lo concerniente a la designación de la Delegación Tripartita Venezolana que asistió a la 93ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza (junio 2005). La delegación estuvo encabezada por la ciudadana Ministra del Trabajo, el Viceministro del Trabajo, y el Director de la Oficina de Relaciones Internacionales. En este foro tripartito se continuó con la participación de los nuevos interlocutores sociales que han surgido en los últimos cinco años, tanto de empleadores como de trabajadores, desapareciendo la exclusividad y favoritismo que se le otorgaba en el pasado a sectores cúpulares tradicionales. A su vez se profundizaron las relaciones con dirigentes y sindicatos de base de diferentes partes del mundo, llegándose, por tercer año consecutivo, a que el caso de Venezuela examinado en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, no se incluyera como párrafo especial, esto es una observación moral que establece la OIT, a aquellos países que supuestamente están incumpliendo con la correcta aplicación de un convenio internacional del trabajo.

2. También se coordinó y participó en todo lo concerniente a la designación de la Delegación Tripartita Venezolana que asistió a la Reunión Tripartita Intermedia sobre el

seguimiento de la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza (abril de 2005), encabezada por el Coordinador de la Zona Oriental. Se basó en la continuación de las discusiones de un Proyecto de Convenio que une en uno solo 36 convenios internacionales del trabajo que sobre el Trabajo Marítimo ha adoptado la OIT desde 1920, el cual servirá de punto de partida para atender toda la problemática de este sector de los trabajadores o gente de mar, el cual ha estado desprovisto de la protección que gozan los trabajadores de tierra firme.

3. Ampliando los logros obtenidos como miembro adjunto del pasado Consejo de Administración (2002-2005), por segundo período consecutivo Venezuela ha sido nuevamente elegida para repetir como integrante adjunto del Consejo de Administración de la OIT, esta vez con un mayor reconocimiento a la labor emprendida en el seno de tan prestigioso organismo internacional ya que a su vez hemos logrado la votación suficiente (el 3º país con mayor número de votos), para insertarnos como miembro adjunto en el Comité de Libertad Sindical También logramos un puesto como adjunto en la Subcomisión de Empresas Multinacionales, para el nuevo período que comenzó en el 2005 y que culminará en el año 2008; Toda esta actividad se desarrolló conjuntamente con el Ministerio de Relaciones Exteriores incluyendo nuestra participación en las reuniones 292ª, 293ª y 294ª del Consejo de Administración de la OIT, celebradas en la ciudad de Ginebra, Suiza, (marzo-junio-noviembre 2005). La delegación estuvo encabezada por la ciudadana Ministra del Trabajo, el Viceministro del Trabajo, y el Director de la Dirección de Relaciones Internacionales. El eje fundamental de la participación de Venezuela, en este espacio de toma de decisiones de la OIT, se centró en la necesidad de que la OIT mejore sus métodos de trabajo en relación a la manera como actúa sobre ciertos países que no aplican medidas neoliberales,

destacándose el trabajo conjunto de Venezuela con el Movimiento de Países No Alineados y el Grupo de América Latina y el Caribe para que se aplique el equilibrio, la transparencia independencia, imparcialidad y objetividad en los órganos de control de la OIT.

4. Se coordinó y participó en todo lo concerniente a la visita que realizara a nuestro país, el especialista en seguridad social de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos, (julio 2005), con la finalidad de aportar la asesoría técnica de este organismo internacional, en la elaboración de la normativa que falta por discutirse de seguridad social.

5. Para continuar con el mencionado objetivo estratégico, se procedió a elaborar y enviar las respuestas a las quejas presentadas por los distintos Sindicatos Patronales y de Trabajadores en contra del Gobierno Nacional, ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en los siguientes casos:

Caso N° 2357 de la Alianza Sindical Independiente del estado Táchira, (ASITACHIRA).

Caso N° 2411 de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, (CTV).

Caso N° 2191 de la Federación Latinoamericana de Trabajadores de la Educación y la Cultura (FLATEC) caso cerrado por la OIT.

Caso N° 1952 Asociación Sindical Nacional de Bomberos y Bomberas Profesionales, Conexos y Afines de Venezuela (ASIN.PRO.BOM.VEN).

Caso N° 2422 del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Sanidad y Asistencia Social (SUNEPSAS).

Caso N° 2249 de la proyectada Unión Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, de los Hidrocarburos y sus Derivados (UNAPETROL), FEDEUNEP; CTV y otros.

Caso N° 2088 del Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ).

Caso N° 2160 del Sindicato de Trabajadores Revolucionarios del Nuevo Milenio (STRNM).

Caso N° 2254 de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), en todos estos casos se dio respuesta a las inquietudes presentadas sobre los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Caso N° 2428 de la Federación Médica Venezolana (FMV).

6. En el mismo objetivo estratégico, se cumplió con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, relativo a la obligación que tiene el Estado venezolano de enviar las Memorias de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Venezuela, las mismas fueron sobre los Convenios: N° 22 sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, N° 29 sobre el Trabajo Forzoso, N° 81 sobre la Inspección del Trabajo, N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, N° 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, N° 138 sobre la Edad Mínima y por ultimo el N° 150 sobre la Administración del Trabajo. Con esta actividad desarrollada se promocionó y garantizó el respeto de las autoridades, tanto públicas como privadas, de la correcta aplicación de estos Convenios, y de manera especial los que están catalogados como fundamentales por la OIT, ya que son los que garantizan los derechos humanos (laborales y sindicales) de los trabajadores.

7. Como parte del desarrollo del descrito objetivo estratégico, se desarrollaron dos (2) mesas de trabajo – talleres, denominadas Compromisos del Estado venezolano ante la OIT, una actividad llevada a cabo para dotar de conocimientos teóricos y prácticos a los funcionarios del Ministerio y de otras dependencias públicas sobre el funcionamiento de éste órgano de las Naciones Unidas, así como los compromisos

y obligaciones adquiridos por Venezuela como miembro de la OIT, logrando un cambio positivo en el desempeño de las labores cotidianas de los funcionarios públicos sobre los Convenios ratificados y el procesamiento de información para el efectivo cumplimiento de estos.

Tomando en cuenta el objetivo estratégico enunciado en "Apoyar al Ministerio en el Impulso de la Multipolaridad de la Sociedad Internacional, Promover la Integración latinoamericana y Caribeña, Fortalecer el Posicionamiento de Venezuela en la economía internacional", se definió la segunda política interna de la Dirección de Relaciones Internacionales de la manera siguiente:

"Participar en reuniones técnicas, mesas de trabajo y de alto nivel, en la Organización de Estados Americanos (OEA), Latinoamérica, Caribe y Venezuela en General".

Dentro de la Política interna antes referida, se enmarcan las acciones y proyectos siguientes:

1. En relación a la OEA, se elaboró la versión final del cuadro de observaciones al Proyecto de Declaración Política de la IV Cumbre de las Américas, el cual sirvió de base para la reunión que efectuó el Grupo de Revisión e Implementación de Cumbres (GRIC), en la ciudad de Buenos Aires, Argentina (marzo 2005).

2. Asimismo, se participó en la reunión de los grupos de trabajo de la XII Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT) de la OEA, celebrada en la ciudad de Buenos Aires, (abril de 2005), cuyo objetivo era lograr que los ministerios del Trabajo tengan un impacto sustantivo en el proceso hacia la IV Cumbre de las Américas, para crear trabajo y así enfrentar la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática. La delegación estuvo encabezada por el Director de Relaciones Internacionales.

3. Se acudió al Taller Hemisférico sobre Trabajo Decente y Globalización y a su vez Segunda Reunión Preparatoria de la XIV CIMT, llevada a cabo en la ciudad de México, (julio de 2005), donde se abordó el tema de la generación de trabajo decente, empleos y desarrollo social.

4. Se asistió a la Tercera Reunión Preparatoria de la XIV CIMT, que se celebró en la ciudad de Washintong, EE.UU., (agosto de 2005). Con esta participación se mantuvo la coherencia con respecto a la necesidad de que los países latinoamericanos no asuman responsabilidades de firmar acuerdos de libre comercio con países que pretenden la anexión y no verdaderas ventajas económicas, comerciales, tecnológicas y culturales para superar las desigualdades sociales, así como superar las asimetrías económicas impuestas por el consenso de Washington en décadas anteriores. dando así continuidad a las actividades previas que se realizan antes la CITM.

5. Se atendió la invitación de participar en la XIV CIMT, que se desarrolló en la ciudad de México, (septiembre de 2005).

6. De igual manera, se impulsó la integración latinoamericana, y se participó activamente en el proyecto de construcción de la Carta Social de las Américas, asistiendo a la IV Cumbre de la Deuda Social de la Integración Latinoamericana, en el marco de la OEA (Caracas, febrero 2005). Sobre este último punto se discutió sobre la viabilidad e impulso de las estrategias de Desarrollo Endógeno desplegadas integralmente por el Ejecutivo Nacional, Esto permitió identificar aquellas situaciones claves que impulsen procesos de transformación de la estructura productiva bajo la premisa de "para salir de la pobreza hay que darle poder a los pobres".

7. Se coordinó toda la capacitación relativa al funcionamiento de este Ministerio, que se impartió a los seleccionados por el Ministerio de Relaciones Exteriores, específicamente por el Instituto de Altos

Estudios Diplomáticos "Pedro Gual", a los cargos de terceros secretarios del servicio exterior de Venezuela, modulo denominado: Instituciones y Programas del Ejecutivo Nacional.

8. Se apoyaron las negociaciones que resultaron en la creación del Comité de la Federación Internacional del Transporte (ITF), cuyo objetivo es crear los centros de marinos o casas de marinos. El mismo quedó integrado por el Coordinador de la Zona Oriental y el Director de Inspecciones y Condiciones de Trabajo. Con este apoyo los trabajadores del sector marítimo o gente de mar se les mejoraran sus condiciones de desembarque en los principales puertos del país.

9. Se asistió al V Foro Social Mundial, realizado en Porto Alegre, Brasil, (enero de 2005), evento de suma importancia por el avance que hubo en la conformación de la nueva estructura social, lo cual permitirá seguir impulsando el sistema multipolar internacional, así como el fomento de la cogestión de las empresas. El Director de Relaciones Internacionales conformó la delegación.

10. Se coordinó y participó en el Primer Foro Latinoamericano y Caribeño de trabajadores y trabajadoras de la Energía, efectuado en Caracas (mayo de 2005).

Respecto al objetivo estratégico expresado en "Apoyar al Ministerio en materia de políticas y normativas comunes en el Mercado Andino", se definió la tercera política interna de la Dirección de la forma siguiente:

"Participar en el seguimiento y desarrollo de las políticas y normativas que se establezcan a nivel comunitario en los ejes temáticos socio laborales de la Comunidad Andina, mediante la asistencia a reuniones referentes al tema".

Dentro de la política interna antes referida se enmarcan las acciones y proyectos siguientes:

1. Venezuela asumió la Presidencia Pro - Tempore de la CAN, (julio 2005), la cual tiene un período de duración de un año, correspondiéndole a este Ministerio presidir el Consejo Asesor de Ministros del Trabajo (CAMT).

2. Se mantuvo el seguimiento al eje socio laboral de la Comunidad Andina, asistiendo a la XIII Reunión de Viceministros y Expertos del Trabajo, en Lima Perú, (mayo de 2005), encuentros que sirvieron para dar continuidad a las tareas relacionadas con la libre circulación de personas, y para dar avances en la reglamentación de los instrumentos sociolaborales y la integración de los pueblos Bolivarianos.

3. También se dio seguimiento a las políticas y normativas que se han acordado o están por acordarse, a nivel comunitario en los ejes temáticos socio laborales de la Comunidad Andina, tales como, la libre circulación de capitales, servicios y personas en el marco de un Mercado Común Andino en el año 2005.

4. Se asistió a la II Conferencia Regional Andina de Empleo, realizada en la ciudad de Cochabamba, Bolivia, (noviembre 2005). La delegación estuvo encabezada por la Ministra del Trabajo, El Director General de Empleo, Directora de Migraciones Laborales y el Director de la Dirección de Relaciones Internacionales.

5. Se planificó y ejecutó el Encuentro de Participantes de los Talleres de Integración Sociolaboral 2004 - 2005, realizado en la ciudad de Valencia (octubre 2005), con el objetivo de tener a los funcionarios y funcionarias de este Ministerio formados en la temática de la integración, permitiendo que enfoquen sus acciones de manera integral hacia la CAN, MERCOSUR la Comunidad Suramericana de Naciones (CSN).

En relación al objetivo estratégico consistente en "Apoyar al Ministerio en el desarrollo de la Nueva Institucionalidad del Sistema de la Seguridad Social Venezolano", se definió la cuarta política interna de la

Dirección de Relaciones Internacionales de la manera siguiente:

“Participación en reuniones de cooperación con el Gobierno Español”.

Dentro de esta Política interna, se enmarcan las acciones y proyectos siguientes:

1. En el marco de la Cooperación Técnica con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, se presentaron y ejecutaron los siguientes proyectos: Programa de Formación y Capacitación Permanente de los Supervisores del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial en las áreas del trabajo del sector marítimo y de riesgos eléctricos; se continuó con el Apoyo técnico del proceso de desarrollo e Implementación de un modelo de un Servicio de Empleo Integral en el contexto de la modernización y transformación institucional de la Red de Agencias de Empleo, basado en la nueva institucionalidad de la seguridad social y por último se mantuvo la asistencia en el Desarrollo de la Gestión de Laboratorio de Campo para el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

2. Se asistió a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), celebrada en la ciudad de la Paz, Bolivia (agosto 2005). En la misma se llevó a cabo el Seminario Internacional de la Subregión Andina, y fue muy importante debido a que se expusieron los cambios y propuestas que está implementando el Gobierno Nacional en materia de seguridad social.

3. Se coordinó la asistencia a la V Conferencia Iberoamericana de Ministros y Máximos Responsables de la Seguridad Social, celebrada en la ciudad de Segovia, España, (septiembre 2005), cuyo resultado fue la discusión a la Declaración Final de la referida V Conferencia

haciendo énfasis en el objetivo estratégico de “Apoyar al Ministerio en materia de inserción de los mercados laborales venezolanos al Libre Comercio”. Se definió

la sexta política interna de la Dirección de Relaciones Internacionales de la manera siguiente:

“Impulso a la Integración Latinoamericana-Caribeña y el Impulso a la Alternativa Bolivariana para las Américas (ALBA)”.

Dentro de la política interna antes referida, se enmarcan las acciones y proyectos siguientes:

1. Se realizó el Taller: “Integración Latinoamericana-Caribeña y el Impulso al ALBA”, realizado en la ciudad de Caracas, (abril 2005), actividad que sirvió de difusión de la dimensión social de la integración Latinoamericana y Caribeña, así como para la coordinación de políticas referentes a los ejes sociolaborales de Latinoamérica, causando gran motivación en los funcionarios/as de la administración pública.

2. Se coordinó y apoyó la realización del Primer Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas por los Trabajadores, en la ciudad de Caracas, (octubre 2005).

Dentro de las funciones de la Dirección y bajo las políticas del Ministerio del Trabajo, la Dirección de Concertación, realizó las siguientes acciones:

Asesoró y orientó a las distintas organizaciones sindicales, empresariales, grupos de trabajadores e individuales en cuanto a las dependencias de este Ministerio u otros órganos jurisdiccionales de la nación, a las cuales debe dirigirse, según sea la diligencia planteada.

Asistió a la 292 Reunión del Consejo de Administración de Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizada en Ginebra entre los días 7 y 25 de marzo de 2005.

Asistió y participó en el proceso de Cogestión del Hotel Kamarata, el cual se encuentra ubicado en la Ciudad de Porlamar, estado Nueva Esparta.



Se avanzó en la discusión de la mesa de diálogo donde el Sector Transporte, conjuntamente con el Ministerio del Trabajo mediante la Dirección de Concertación, Dirección de Empleo y el Instituto Venezolano de Los Seguros Sociales, explora las fórmulas para que este importante sector se inserte dentro de la seguridad social.

Se medió, conjuntamente con el Viceministro del Trabajo, favorablemente en el conflicto que se presentó en el Sector Universitario.

Se jugó un papel fundamental para el cese de las tomas, que durante dos meses y medio mantuvieron a las puertas del Ministerio del Trabajo los integrantes del Sindicato Fenapetrol, los cuales solicitaban sus participación en las discusiones de la Normativa Laboral del Sector Petrolero.

Se coordinó con otras instituciones del Estado para la planificación y organización de los eventos del Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial.

Se concertó un Referéndum Sindical, para dilucidar que organización sindical tenía la representación para discutir la Convención Colectiva de Trabajo, que ampararía a los Trabajadores de la Asamblea Nacional.

Se sostuvo permanente contacto con las distintas Coordinaciones de Zonas, a efecto de dar respuesta a los planteamientos que hicieron varias organizaciones sindicales de Jurisdicciones, nacionales y locales, así como a trabajadores que lo hicieron de manera personal.

Se garantizó mediante esta dirección la presencia y participación del sector sindical venezolano, en el Acto Internacional de Empresas Recuperadas, el cual se efectuó con la presencia del Presidente de la República Bolivariana de Venezuela, su gabinete Ejecutivo, altas personalidades a nivel internacional y sectores sindicales y de trabajadores de varios países, en el Teatro Teresa Carreño.

Se representó a la Ciudadana Ministra del Trabajo, Soc. María Cristina Iglesias, en diversos Actos de Condecoraciones, correspondientes da Orden al Mérito en el Trabajo, en distintas empresas y a sus trabajadores del sector privado, así como también del sector público nacional, tales como:

- IPASME
- Centro Simón Bolívar
- Asamblea Nacional
- FONTUR
- FEDE
- SENCAMER

La Dirección de Relaciones Públicas, durante el año 2005, orientó la gestión de sus actividades dentro del marco del Plan Operativo Anual Institucional del Ministerio, cuyas directrices estratégicas están delineadas en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007.

Considerando el objetivo estratégico enunciado de la siguiente forma: "Promover la imagen institucional del Ministerio a objeto de mantener la credibilidad de sus acciones en la comunidad", se definieron tres políticas internas.

La primera de ellas quedó expresada en la necesidad de "participación y asistencia en actos protocolares, eventos nacionales e internacionales, talleres, cursos y demás actividades del Ministerio". Dentro de la política interna antes referida se enmarcan las siguientes acciones y proyectos:

- Se organizaron 20 eventos y/o talleres.
- Se ejecutaron 11 asistencias protocolares a eventos y/o talleres.
- Se dio apoyo logístico a las diferentes Direcciones Generales del Ministerio: 97 en total.
- Se efectuaron solicitudes de condecoraciones "Orden al Mérito en el

Trabajo”: 149 en total, de las cuales se obtuvieron 6 mil 414 condecorados en todo el territorio nacional.

- Se prestó asistencia protocolar a condecoraciones “Orden al Mérito en el Trabajo”: 8 en total.
- Se prestó asistencia protocolar a personalidades (Ministros nacionales y del exterior, embajadores, etc.) 16 en total.
- Se diseñaron 23 trípticos (de los cuales fueron impresos 11), que informan sobre las funciones de diferentes dependencias del Ministerio del Trabajo.
- Se realizaron 3 grandes campañas publicitarias para promocionar, primero, el Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial; segundo, el Primer Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas por los Trabajadores y, por último, un encuentro entre el Presidente de la República y los integrantes de los Comités de Tierra Urbana.
- Se desarrollaron 20 micros para televisión sobre actividades llevadas a cabo por el Ministerio.

- Se elaboraron 23 guiones, tanto para radio como para televisión que destacan la labor de las diferentes dependencias y logros del Ministerio.
- Se realizaron 28 entrevistas para la revista conmemorativa del primero de mayo de 2005. Entre los personajes entrevistados se encuentran Sol Musset (para reportaje sobre Alí Primera), Chiche Manaure, Lilia Vera, Joselo, entre otros.
- Se transmitió un estimado de 40 sonidos para emisoras de radio, específicamente Radio Nacional de Venezuela, YVKE Mundial, Radio Rumbos, Radio Continente, Radio Caracas Radio, Radio Fe y Alegría, Radio Venezuela y Unión Radio.

#### **LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO – DICIEMBRE 2006**

##### **PROGRAMACIÓN**

La Oficina de Secretaría y Relaciones Institucionales por intermedio de la Dirección de Información y Relaciones Públicas, de la Dirección de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT y de la Dirección de Concertación, tiene programado para el año 2006 la realización de los proyectos descritos a continuación:

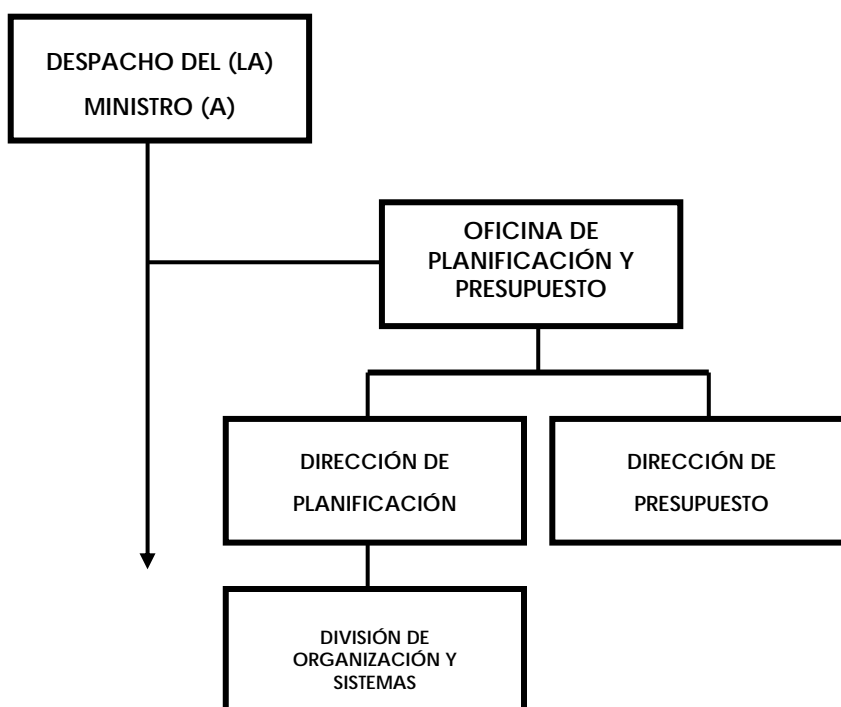
PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Plan de Acción para la Participación del Ministerio del Trabajo como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Dar cumplimiento a los convenios internacionales del Trabajo ratificados por la República.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Plan de Acción para la Participación del Ministerio del Trabajo como miembro de la OIT	Asistir a las reuniones del Consejo de Administración para fijar posición sobre las diferentes temáticas sociolaborales que se discuten en su seno.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Plan de Acción para la Participación del Ministerio del Trabajo como miembro de la OIT	Asistir a las reuniones técnicas sectoriales a las que ha sido invitado el Gobierno de Venezuela, exponiendo las políticas que sobre el ámbito sociolaboral se impulsan en pro de los derechos humanos de la clase trabajadora y sus familias.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Plan de Acción para la Participación del Ministerio del Trabajo como miembro de la OIT	Elaborar los informes, memorias sobre el cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo ratificados por la República.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales
Elaborar proyectos de sumisión ante la autoridad legislativa, de los Convenios Internacionales del Trabajo	Elaborar estudios comparativos de la legislación y la prácticas nacionales con los textos de los convenios y/o las recomendaciones de los Convenios, Protocolos o Recomendaciones a ser ratificados en materia del trabajo.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Elaborar las Memorias sobre los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Venezuela	Remitir antes del 1° de septiembre de 2006 a la OIT, las memorias de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Venezuela, incorporando las políticas que sobre la materia se aplican en Venezuela en procura de la Justicia Social.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Elaborar las Memorias sobre los Convenios Internacionales del Trabajo no ratificados por Venezuela y las Recomendaciones	Enviar al Departamento de Normas Internacionales de la OIT las respuestas de las solicitudes de las memorias sobre convenios no ratificados por Venezuela, así como de las recomendaciones.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Participación en la Presidencia Pro Tempore de la CAN, Diciembre 2005 - Julio 2006.	Dar seguimiento y desarrollo de las políticas y normativas que se establezcan a nivel comunitario en los ejes temáticos sociolaborales de la CAN, así como la libre circulación de capitales, servicios y personas.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Participación en las Reuniones de las Comisiones Binacionales de Integración y Asuntos Fronterizos Colombo - Venezolano.	Establecer políticas comunes y normativas a nivel fronterizo (Venezuela-Colombia) en los ejes temáticos sociolaborales, siguiendo los parámetros establecidos por la CAN y según lo adelantado en el Congreso Bolivariano de los Pueblos y la Alianza Social Continental	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Lineamientos para la Cooperación Multilateral, Bilateral y Nacional	Coordinar y analizar políticas de Cooperación en el ámbito multilateral, bilateral y nacional: ONU, Reino de España, Argentina, Brasil, Uruguay, OIT, OEA, e institutos estatales y sociales.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Participación en las Reuniones de los Grupos de Trabajo y el Consejo Asesor en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), de la Organización de Estados Americanos (OEA)	Dar seguimiento y desarrollo de los 8 temas del Plan de Acción de Salvador de Bahía, Brasil (2003) y lucha contra el ALCA e impulso a la Carta Social Interamericana.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Participación en las Reuniones de los Grupos de Trabajo y el Consejo Asesor en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), de la Organización de Estados Americanos (OEA)	Hacerle seguimiento a las reuniones de los Grupos de Trabajo y del Consejo Asesor de la CIMT de la OEA, fijando posición ante las temáticas del ALCA y la participación de los Ministerios del Trabajo frente al libre mercado y el comercio.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Participación en las Reuniones en materia de Comercio de Servicios e Inversiones en la Comunidad Andina.	Participar en las reuniones de coordinación nacional en materia de Inversiones, Comercio de Servicios y Libre Circulación de Personas en la Comunidad Andina.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Participación en las Reuniones de Viceministros y Expertos del Trabajo de la Comunidad Andina.	Asistir a los talleres de análisis y discusión de cada uno de los cinco ejes temáticos sociolaborales de la Comunidad Andina, así como elaborar sus respectivos informes.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Participación de Funcionarios del Ministerio del Trabajo en las discusiones sociolaborales de la Comunidad Andina, MERCOSUR y ALBA	Formar funcionarios del Ministerio del Trabajo y de los sectores sociales para la participación e integración sociolaboral en la Comunidad Andina, MERCOSUR, Construcción del ALBA y del Congreso Bolivariano de los Pueblos.	Dirección General de Secretaría y Relaciones Institucionales (Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT).
Organizar talleres y Foros para la discusión y propuesta de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y otras Leyes conexas, con las distintas organizaciones sindicales y dependencias del Ministerio, enlazados con la Asamblea Nacional, en la Coordinación de la zona Metropolitana, zona Oriental, zona Guayana, zona Zulia-Falcón, zona Andina, zona Metropolitana Central, zona Centro-Occidental, zona los Llanos.	· Definir y orientar las políticas en materia de Concertación Laboral.	Oficina de Concertación y Coordinación de la Zona
	· Diseñar Políticas para procurar disminuir el paralelismo sindical, en pro de una mejor convivencia en las relaciones Obrero-Patrono.	
	Incrementar las mesas de diálogo por sectores, en procura de acuerdos marco que conlleven a la armonía, mayores beneficios y participación de los entes involucrados	



## ***OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO***

OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



### **FUNCIONES**

- Preparar los proyectos de políticas y demás orientaciones a ser dictadas por el Despacho, en ocasión de la elaboración de los Planes de Mediano Plazo, del Plan Operativo Anual y la formulación del Proyecto de Presupuesto de Gastos.
- Diseñar modelos de organización, sistemas y procedimientos acordes con la misión del Ministerio.
- Asesorar al personal directivo y supervisorio del Ministerio en todo lo relativo a la administración de los recursos presupuestarios, garantizando la correcta aplicación de las normas y procedimientos previstos en las Disposiciones Generales de la Ley de Presupuesto, en concordancia con la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, y su Reglamento.
- Velar por la eficiencia de los procesos relacionados con la gestión institucional y presupuestaria del Ministerio.
- Brindar apoyo técnico y operativo para la programación y ejecución del Presupuesto de Gastos del Ministerio y sus correspondientes procesos de seguimiento y evaluación.
- Coordinar sus actividades con los entes del Ejecutivo Nacional con competencia en materia de organización, planificación y presupuesto.
- Coordinar la elaboración de la Memoria y Cuenta del Ministerio.

### **EJECUCIÓN**

Para el ejercicio fiscal 2005 la Oficina de Planificación y Presupuesto, en base al objetivo estratégico que le compete, el cual es: «Apoyar al Ministerio del Trabajo en la

*formulación racional de políticas, planes, programas y proyectos, que contribuyan a lograr los impactos deseados por la comunidad», proporciona apoyo a todas las unidades que conforman el Ministerio y sus entes adscritos, en materia de planificación, ejecución, control y evaluación de planes, programas, proyectos, presupuestos, organización, normas, sistemas y procedimientos de forma participativa, lo que conlleva al logro de los objetivos institucionales.*

La gestión desarrollada por la Dirección está enmarcada por las líneas que rigen el proceso para planificar, controlar, evaluar y proyectar las actividades a corto, mediano y largo plazo del Ministerio, con el fin de optimizar la utilización de los recursos presupuestarios, en función del logro de los planes operativos anuales, tanto institucional como nacional.

En el marco de las funciones que le competen a esta oficina, y siguiendo los lineamientos establecidos en el Plan Económico y Social de la Nación 2001-2007, a través del asesoramiento y apoyo que permiten un funcionamiento efectivo en la administración, programación y ejecución de los recursos presupuestarios, así como en la búsqueda de agilidad, calidad y capacidad de respuesta ante las demandas institucionales y administrativas de las diferentes unidades del Ministerio se buscó implementar una planificación dinámica que hiciera énfasis en el desarrollo del trabajo en equipo, lo que permitirá tener una visión compartida de los problemas y transformaciones que tienen relación con el Ministerio en cuanto al proceso de formulación, discusión y aprobación de planes y presupuestos y la correspondiente rendición de cuentas de la gestión realizada. Es así como se concretaron para el ejercicio económico financiero 2005, los siguientes logros:

1. Se modificó la metodología para la formulación del presupuesto por proyecto, de manera de facilitar la ejecución del mismo, a través de proyectos y actividades

centralizadas que permitan integrar los proyectos, y acciones de trabajo propuestos por las Direcciones del Ministerio y sus entes adscritos, tanto en el aspecto físico como financiero, así como a las Políticas Estratégicas Nacionales e Institucionales. En este sentido, se asesoró, comunicó y asistió de forma directa, a todas las unidades del Ministerio y entes adscritos, sobre las nuevas metodologías y técnicas para la formulación de los Planes, Proyectos y Procedimientos a seguir para su desarrollo y aplicación. Para el caso específico de los proyectos, este enfoque de trabajo permitirá vincular la planificación con el presupuesto, y de ello seleccionar los proyectos ajustados a las necesidades sociales más prioritarias, que se deben atacar en el aspecto social, el cual es el equilibrio donde se encuentra enmarcada la gestión del Ministerio, lo que permitirá presentar un mejor trabajo en cuanto a la ejecución de los planes, programas y proyectos vinculados a la distribución del presupuesto, permitiendo así dar respuestas oportunas a la gestión que deben llevar a cabo todas las unidades que conforman al Ministerio y sus entes adscritos.

2. Se coordinó la elaboración del Plan Operativo Anual Institucional (POAI) 2005 con todas las unidades del Ministerio, con la finalidad de formular los proyectos en base al presupuesto estipulado para cada unidad, de manera de alcanzar los objetivos y metas planteados, en conformidad con lo establecido en el artículo 50 del Decreto con fuerza de Ley Orgánica de Planificación N° 1.528, de fecha 06 de noviembre de 2001, de acuerdo con el cual *«Cada uno de los órganos y entes de la Administración Pública deben elaborar su respectivo Plan Operativo, donde se concreten los programas, proyectos y acciones a desarrollar en el año fiscal correspondiente, en conformidad con las directrices del Plan Operativo Anual Nacional»*. Para dar cumplimiento a esta disposición legal, la Oficina de Planificación y Presupuesto, prestó apoyo a las distintas unidades del Ministerio, con el propósito de que cada una de ellas identificara las estrategias a seguir o las actividades a realizar en función de las

metas propuestas para el ejercicio económico financiero 2005 y del resultado que se desea alcanzar dentro de un periodo de tiempo determinado (objetivos estratégicos). Los objetivos y metas estratégicas, fueron enmarcados dentro de las políticas internas de cada unidad, las cuales representan la solución deseable y factible de alcanzar ante la demanda social detectada. Asociado a estas políticas se encuentra la asignación presupuestaria de cada acción o proyecto (programado-ejecutado), así como el resultado de la cuantificación de la meta o volumen de trabajo (unidad de medida).

3. Mediante lineamientos impartidos por el Ministerio de Planificación y Desarrollo, se coordinó con las diferentes unidades del Ministerio del Trabajo la carga de los Proyectos del Plan Operativo Anual Nacional (POAN), en el sistema Nueva Etapa, éstos enmarcados en el equilibrio social del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001- 2007.

Asimismo se enmarcaron dentro de las seis políticas de carácter estratégico definidas para el Ministerio, con la finalidad de dar respuestas a problemas relacionados con el mercado de trabajo, derechos laborales, seguridad social y reestructuración institucional y jurídica. Dichas políticas son:

3.1. Garantizar la defensa del derecho a un trabajo digno y decente mediante el fortalecimiento de los servicios de promoción, intermediación, fiscalización, formación y defensa de los derechos y de las obligaciones de los trabajadores (as). Esta política tiene asociado dos objetivos distintos, el primero busca contribuir a disminuir la tasa de desempleo en un dígito y mejorar el comportamiento del mercado laboral, y el segundo, avocado al incremento de la cobertura y calidad de atención a la población con derechos laborales.

3.2. Garantizar una seguridad social para todos y para todas, ampliando la calidad y cobertura de las prestaciones. El objetivo al cual responde la política,



es el incremento de la cobertura y calidad de las prestaciones de asistencia médica, recreación y seguridad en el trabajo, así como, la incorporación oportuna de nuevos beneficiarios a las prestaciones por pensiones y otras asignaciones económicas.

3.3. Recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores (as), fortaleciendo los mecanismos institucionales que influyen en el mercado de trabajo y los procesos de sindicalización y convenciones colectivas. El objetivo asociado a esta política busca incrementar este poder adquisitivo en los trabajadores, unificando las categorías de salarios existentes en el campo y la ciudad y extendiendo la cobertura de la negociación colectiva.

3.4. Fomentar y dirigir el diálogo social para la generación de un modelo económico y social, diversificado, productivo, incluyente y de justicia social, cuyas relaciones de producción se fundamenten en la solidaridad. Como objetivo se plantea diversificar el aparato productivo y avanzar hacia un nuevo modelo incluyente, solidario, productivo y de justicia social por medio del incentivo racionalizado de todos los sectores económicos y sociales que generen un incremento en el empleo.

3.5. Promover la responsabilidad social de los empleadores, garantizando la protección de las fuentes de empleo y que éstas sean seguras y de calidad.

3.6. Estimular y promover la democratización de las organizaciones de trabajadores, para la defensa de sus derechos. El objetivo se avoca hacia el aumento del número de organizaciones sindicales constituidas y registradas, funcionando bajo esquemas democráticos en la toma de decisiones. En cada política se incluyeron iniciativas sectoriales con indicación de la meta física y financiera del producto

desagregado territorialmente. Estas acciones responden a un determinado programa estratégico o módulo operativo orientador e integrador de estos esfuerzos de planificación y de asignación de recursos presupuestarios entre los distintos actores institucionales, dimensionados a partir de un objetivo común, calificado de interés estratégico por el Alto Gobierno. En este sentido, las acciones integrantes del Programa Estratégico fueron organizadas en atención a tres modalidades, proyectos, actividades e iniciativa especial, según fuese el caso.

4. Se coordinó con el Ministerio de Planificación y Desarrollo, el aparte correspondiente al Ministerio del Trabajo del Mensaje Presidencial, enmarcando los logros obtenidos en el equilibrio social del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007, en el punto correspondiente a "Empleo y Relaciones de Trabajo", toda la información correspondiente al Ministerio y sus organismos adscritos: (IVSS, INCRET, INPSASEL).

5. Mediante lineamientos impartidos por el Ministerio de Planificación y Desarrollo, se coordinó con las diferentes unidades del Ministerio la carga de los proyectos del Plan Operativo Anual Nacional (POAN), en el sistema Nueva Etapa, todo ello enfocado bajo la nueva metodología del presupuesto por proyecto.

6. Se tramitó ante el Ministerio de Finanzas, la Solicitud de Contratación y Desembolso de los recursos asignados a los Proyectos por Ley Especial de Endeudamiento 2005. Los proyectos financiados por esta vía fueron los siguientes:

- Proyecto Integral de los Servicios de Consolidación de la Red de Telecomunicaciones del Ministerio del Trabajo.
- Recuperación del Patrimonio del Instituto de Capacitación y

Recreación de los Trabajadores (INCRET).

- Desarrollo del Modelo Integral "Nueva Justicia Administrativa del Trabajo".
- Incremento de la capacidad institucional del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), de acuerdo a la normativa legal vigente en el área, respondiendo a la demanda efectiva de trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela.
- Dotación de catorce (14) plantas generadoras de oxígeno para uso médico.
- Construcción de veinte (20) unidades para el servicio de hemodiálisis a ser instaladas en los centros hospitalarios pertenecientes al instituto venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).
- Reactivación de la Red Logística (Rehabilitación de las Proveedurías de Oriente y Occidente).
- Construcción de un sistema Integrado de extracción, potabilización y almacenamiento de agua potable para consumo humano en 08 centros hospitalarios del IVSS

Es de hacer notar que de los Proyectos del IVSS (1.5 al 1.8), se llevó a cabo, sólo la Construcción de una Unidad de hemodiálisis, en el Hospital Luis Ortega de Porlamar, estado Nueva Esparta, tomando para ello todo el desembolso aprobado para los Proyectos de dicho Instituto, en vista de la cuota tan baja de desembolso asignada a los proyectos, en comparación con la cuota de contratación aprobada para los mismos. Es decir, el IVSS recondujo los recursos para la ejecución de un único proyecto, atendiendo a la recomendación de la Oficina Nacional de Crédito Público del Ministerio de Finanzas.

Se elaboró la «Guía Metodológica para la Elaboración de la Memoria y Cuenta» del año 2005, la cual sirvió como material de apoyo para la preparación de la misma.

7. Se elaboró la «Guía Metodológica para la Elaboración de la Memoria y Cuenta» del año 2005, la cual sirvió como material de apoyo para la preparación de la misma.

8. Considerando la obligatoriedad de la presentación de la memoria y cuenta como publicación oficial para la planificación, evaluación, seguimiento y control de la gestión del Ministerio del Trabajo del año 2005, se coordinó con las unidades del Ministerio y con los entes adscritos, la elaboración de la misma, la cual será presentada por parte de la ciudadana Ministra ante la Asamblea Nacional, y sometida a la consideración del respectivo ente.

9. Se rindió en forma semestral ante la Vicepresidencia de la República, información de los proyectos contemplados en Nueva Etapa y POAN, a través de la matriz de seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos, a objeto de mantener un control del porcentaje de ejecución de las metas planteadas para el año 2005, las cuales guían la acción política y social del Ministerio.

10. Se elaboró la «Agenda al Decisor Plan de Acción 2005», y las fichas resumen de proyectos, lo cual consiste en una compilación de todos los Proyectos del Ministerio del Trabajo y sus entes adscritos, que se iniciarían en el curso del año 2005, agrupados en diez (10) objetivos estratégicos que delineó la Presidencia de la República, los cuales son:

- *Avanzar en la conformación de la nueva estructura social.*
- *Articular y optimizar la nueva estrategia comunicacional.*
- *Avanzar en la construcción del nuevo modelo democrático de participación popular.*

- *Acelerar la creación de la nueva institucionalidad del aparato del Estado.*
- *Activar una nueva estrategia integral y eficaz contra la corrupción.*
- *Desarrollar la nueva estrategia electoral.*
- *Acelerar la construcción del nuevo modelo productivo.*
- *Continuar instalando la nueva estructura territorial.*
- *Profundizar y acelerar la conformación de la nueva estrategia militar nacional.*
- *Seguir impulsando el nuevo sistema multipolar internacional.*

11. Se dio inicio al desarrollo de una metodología bajo el enfoque insumo-producto-resultado, considerando la matriz lógica del Ministerio de Planificación y Desarrollo, lo cual permite dar solución a las debilidades encontradas en los instrumentos de apoyo para asumir así, la formulación del Plan Operativo Institucional del Ministerio, en base a las conclusiones y recomendaciones formuladas por los Directores del Ministerio. Se está desarrollando entonces, un sistema automatizado, que permite solucionar de forma rápida y sencilla las actividades que conlleva el control de gestión y la formulación del Plan Operativo para agilizar la entrega, procesamiento y análisis de los datos derivados de la ejecución del presupuesto. El mismo está siguiendo lineamientos generales del Ministerio de Ciencia y Tecnología y de la Oficina de Estadística e Informática, sobre la base del Software Libre, que permite un manejo más práctico y económico de los recursos del Ministerio.

12. Por su parte, durante el año 2005, la División de Organización y Sistemas adscrita a la Dirección Planificación, cumplió con sus funciones para alcanzar el Objetivo Estratégico, relativo al desarrollo de

proyectos de atención social, cumpliendo además, con las políticas internas del Ministerio. Para ello, continuó en el primer semestre del 2005 con el desarrollo del Proyecto "Nuevo Modelo de Justicia Administrativa del Trabajo", iniciado en el año 2004 en su primera etapa, relacionado con la identificación y el análisis de la normativa legal y de los procedimientos aplicables en las Inspectorías del Trabajo a nivel nacional, en cuanto a garantizar a los trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de sus derechos laborales por parte del patrono y de su asistencia y defensa jurídica. En este periodo, se elaboraron los manuales descriptivos de normas y procedimientos, flujogramas y base de datos, de 17 procesos que restaban de un total de 40. Se logró además como continuidad al proyecto antes planteado a partir del segundo semestre de 2005, la identificación y el análisis de la normativa legal y de los procedimientos, aplicables en este caso, en las Subinspectorías del Trabajo a Nivel Nacional, arrojando el resultado de 21 Manuales de Normas y Procedimientos con sus flujogramas y formularios respectivos, los cuales se han venido revisando y ajustando hasta el mes de diciembre, para su aprobación por parte del usuario, Dirección General del Trabajo. Durante el año 2005, la División de Organización y Sistemas en cumplimiento de sus funciones, implantó en seis (6) Inspectorías del Trabajo y en una (1) Subinspectoría del Trabajo modelo los procedimientos elaborados; Inspectoría del Trabajo Alfredo Maneiro en Pto. Ordaz, Inspectoría del Trabajo Alí Primera en Pto. Fijo, Inspectoría del Trabajo General Cipriano Castro en San Cristóbal, Inspectoría del Trabajo Batalla de Vigarima en Guacara, Inspectoría del Trabajo Pedro Abarca en Barquisimeto, la Inspectoría del Trabajo José R. Nuñez de Guatire y la Subinspectoría del Trabajo Alfredo Maneiro en San Felix.

Cumpliendo además, con la demanda por parte de las diferentes dependencias del Ministerio, en cuanto a la necesidad de que les sea sistematizado sus procesos, la División inició la actualización de los manuales de

normas y procedimientos de: bienes nacionales, caja chica y trámite de viáticos, correspondientes al área de Administración y Servicios, los cuales fueron remitidos al usuario respectivo para su revisión y aprobación.

13. Durante el año 2005, la Dirección de Presupuesto continuó focalizando sus acciones hacia la coordinación, formulación, ejecución y control del presupuesto de las diferentes unidades ejecutoras (de apoyo y sustantivas), brindando asesoramiento al personal directivo y supervisorio del MINTRA, en todo lo relativo a la administración de los recursos presupuestarios, garantizando la correcta aplicación de normas y procedimientos previstos en las Disposiciones Generales de la Ley de Presupuesto, en concordancia con la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público y su Reglamento.

14. Por otro lado, siguiendo la orientación y coordinación del Ejecutivo Nacional y las normativas y lineamientos dictados por los Organismos Rectores, la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE) y el Ministerio de Planificación y Desarrollo (MPD), se ejecutaron las siguientes actividades:

15. Se remitieron a la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE), la Oficina Nacional de Contabilidad Pública (ONCOP) y la Superintendencia Nacional de Auditoría Interna (SUNAI), los informes de Ejecución Física-Financiera pertenecientes a este Ministerio y a sus entes adscritos: Instituto de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) e Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INSAPSEL), dando cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 59, numeral 2, de la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público año 2000, según el cual la referida Oficina deberá «Participar los resultados de la ejecución física de sus presupuestos a la Oficina Nacional de Presupuesto, dentro de

los plazos que determine el Reglamento de esta Ley».

16. Se coordinó y consolidó la Programación Trimestral de la Ejecución de Compromisos y Desembolsos del Presupuesto de Gastos 2005, en concordancia con lo normado en el Instructivo N° 1 Programación de la Ejecución del Presupuesto de Gastos, de las Disposiciones Generales de la Ley de Presupuesto y de la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, establecidos para su cumplimiento.

17. Se diseñaron las estrategias y lineamientos a seguir para fijar las prioridades del gasto, y se reorientaron los recursos con relación a la vinculación de los Planes Operativos Anuales con los Proyectos de Presupuesto presentados por las unidades de apoyo técnico, sustantivas y entes adscritos al Ministerio.

18. Se ejecutó el Presupuesto de Gastos del Ministerio del Trabajo y sus entes adscritos, para el ejercicio económico financiero 2005, tomando en cuenta la cuota asignada por la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE) por un monto de Bs. 3.830.483.174.099, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera:

**CUADRO N° 1**  
**DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO DEL MINTRA Y ENTES**  
**ADSCRITOS, PARA EL EJERCICIO ECONÓMICO FINANCIERO**  
**2005**

ORGANISMO	MONTO (Bs.)	GACETA OFICIAL (NÚMERO)	FECHA
Ministerio del Trabajo	134.892.363.745	5.744 Extraordinaria	13/12/2004
Entes Adscritos:	3.695.590.810.354		
Instituto para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET)	23.662.810.000	5.744 Extraordinaria	13/12/2004
Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INSAPSEL)	18.233.670.527	5.744 Extraordinaria	13/12/2004
Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)	3.653.694.329.827	5.744 Extraordinaria	13/12/2004

Fuente: Oficina Nacional De Presupuesto 2005; ONAPRE

19.1.1 Se tramitaron créditos adicionales del MINTRA y entes adscritos por un

- monto de Bs. 1.281.772.508.648, distribuidos de la siguiente manera:
- 19.1.2 Para cumplir con la cancelación del Incremento del Salario Mínimo, Decretado el 01 de mayo de 2005 y publicado en Gaceta Oficial N° 38.240, según Decreto 3.796 de fecha 01 de agosto de 2005, para el Ministerio del Trabajo se destinó un total de Bs. 2.008.090.103,87, para el INCRET se destinaron Bs. 304.048.195,20, y para el IVSS se destinaron Bs. 521.418.070.014,93, correspondiendo al Fondo de Administración Bs. 40.509.290.890 y al Fondo de Pensiones Bs. 480.908.779.124.93.
- 19.1.3 Para cumplir con lo publicado en la Gaceta Oficial N° 5.790, de fecha 08 de noviembre, se otorgaron Bs. 510.828.018.947, para cubrir el pago del cincuenta por ciento (50%) restante de la deuda con los pensionados del IVSS, por concepto de retroactivo desde abril 2001 a diciembre 2003 y atender deficiencias presupuestarias para la cancelación de los aguinaldos del Fondo de Pensiones del IVSS y las pensiones del mes de enero del año 2006.
- 19.1.4 Para cumplir con el resto de la solicitud realizada para el ajuste de salario mínimo, decretado el 01 de mayo de 2005, según Gaceta Oficial N° 5.790, de fecha 08 de noviembre, se otorgaron Bs. 28.283.553 al INCRET y Bs. 180.046.568.535 para el IVSS. También para el IVSS, se otorgaron Bs. 42.195.329.299,15, con el fin de cumplir con la Normativa Laboral de los Trabajadores Obreros de los Organismos del Sector Salud.
- 19.1.5 Para cumplir con el Decreto N° 4.028 del 01 de noviembre de 2005, cuya finalidad es la aplicación de la nueva escala de sueldos a los médicos y médicas, sus incidencias, así como el pago del bono único y la prima, publicado en la Gaceta Oficial N° 38.314, de fecha 15 de noviembre de 2005, para el Fondo de Asistencia Médica del IVSS, se destinaron Bs. 24.944.100.000.
- 19.1.6 Para cumplir con el Primer Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas por los Trabajadores, a efectuarse los días 27, 28 y 29 de octubre de 2005, se otorgaron Recursos Adicionales (Modificación 49.829), por concepto de Rectificación del Presupuesto por la cantidad de Bs. 1.678.534.235.
- 19.1.7 Se otorgó un Crédito Adicional por la cantidad de Bs. 22.447.828.887, al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), por la fuente de financiamiento Programas y Proyectos, para cumplir con la construcción de cuatro (4) unidades de Hemodiálisis por la cantidad de Bs. 15.600.000.000, en los Estados Anzoátegui, Bolívar, Lara y Táchira. Además de Bs. 6.847.828.887 para el equipamiento de nueve (9) Centros Asistenciales de gases medicinales, aire acondicionado y plantas eléctricas de emergencia en los estados Anzoátegui, Aragua, Lara, Carabobo, Zulia y Distrito Federal.
- 19.1.8 Se procesaron todas las modificaciones presupuestarias (variaciones a los límites máximos de las autorizaciones disponibles para gastos establecidos en la Ley de Presupuesto y en los Créditos Presupuestarios), según lo que establece la Sección Décima Tercera del Reglamento N° 1 de la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público (LOAFSP), sobre el Sistema Presupuestario, y la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE). Ver cuadro N° 2 referido al presupuesto 2005 y sus modificaciones por partidas del gasto.

19.1.9 Se formuló el Presupuesto de Gastos del Ministerio del Trabajo para el ejercicio económico financiero 2006, vinculándose con el Plan Operativo Anual Institucional, en coordinación con todas las direcciones generales que conforman este organismo, aplicando la nueva técnica de elaboración del presupuesto: "Presupuesto por Proyectos" con las categorías de mayor nivel Proyectos y Acciones Centralizadas, y las de menor nivel en ambas: acciones específicas, tal como lo establece el Reglamento N° 1 de la LOAFSP sobre el sistema presupuestario, y las instrucciones dadas por la ONAPRE.

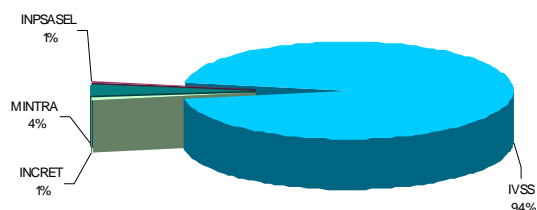
19.1.10 Al Ministerio y a los entes adscritos, la ONAPRE le asignó para el Presupuesto de Gastos 2006, el monto total de Bs. 5.076.902.700.000, los cuales fueron aprobados en su totalidad por Ingresos Ordinarios. A continuación se discriminan los montos asignados al MINTRA y a cada uno de los organismos adscritos.

**CUADRO N° 2.**  
**DISTRIBUCIÓN DEL PROYECTO DE PRESUPUESTO DEL**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO Y ENTES ADSCRITOS, PARA EL**  
**EJERCICIO ECONÓMICO FINANCIERO 2006 EN BOLÍVARES**

ORGANISMO	MONTO (Bs.)
<b>MINTRA</b>	<b>217.126.344.517</b>
Acciones Centralizadas	55.715.340.423
Proyectos	161.411.004.094
<b>ORGANISMOS ADSCRITOS:</b>	
<b>INCRET</b>	<b>35.945.358.628</b>
Acciones Centralizadas	6.293.730.550
Proyectos	29.651.628.078
<b>INPSASEL</b>	<b>25.870.443.413</b>
Acciones Centralizadas	3.917.637.363
Proyectos	21.952.806.050
<b>IVSS</b>	<b>4.797.960.553.442</b>
Acciones Centralizadas	585.192.230.629
Proyectos	4.212.768.322.813
<b>TOTAL MINTRA Y ORGANISMOS ADSCRITOS</b>	<b>5.076.902.700.000</b>

Fuente: Oficina Nacional De Presupuesto 2005; ONAPRE.

**GRÁFICO N° 1**  
**DISTRIBUCIÓN DEL PROYECTO DE PRESUPUESTO 2006**  
**MINTRA Y ENTES ADSCRITOS EN PORCENTAJE**



Fuente: Dirección De Presupuesto 2005; MINTRA.

**LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO – DICIEMBRE 2006**

**PROGRAMACIÓN**

Proyecto	Objetivo	Responsable
Coordinan con las distintas Unidades del Ministerio y sus Entes Adscritos la elaboración del Plan Operativo Anual Institucional 2007.	Realizar un control de gestión que garantice transparencia en el manejo de los recursos, al permitir concretar los programas, proyectos y acciones a desarrollar en el próximo ejercicio económico financiero 2007, de conformidad con las directrices establecidas en el Plan Operativo Anual Nacional.	Oficina de Planificación y Presupuesto
Coordinan con las distintas Unidades del Ministerio y sus Entes Adscritos la elaboración del Plan Operativo Anual Nacional 2007.	Atender aquellos problemas y demandas sociales mediante la selección de acciones sectoriales organizadas en programas y proyectos estratégicos.	Oficina de Planificación y Presupuesto
Seguimiento y control de gestión a los programas, planes y proyectos incluidos en el "Plan de Acción 2006-2007 Agenda al Decisor".	Realizar seguimiento y control de los programas, planes y proyectos que responden a las diez líneas estratégicas elaboradas por la Presidencia de la República.	Oficina de Planificación y Presupuesto
Realizar la programación trimestral de la ejecución presupuestaria del MINTRA y los entes adscritos.	Obtener información pertinente y oportuna sobre la gestión presupuestaria del MINTRA y sus entes adscritos, de manera que se permita la comparación trimestral de lo programado con lo ejecutado.	Oficina de Planificación y Presupuesto
Compilar y analizar semestralmente los proyectos a incorporar en la Matriz de Seguimiento y Evaluación de Proyectos Estratégicos.	Presentar ante la Vicepresidencia de la República, la matriz de Seguimiento y Evaluación, a objeto de mantener un estricto control del porcentaje de ejecución de las metas planteadas para el año 2006, las cuales guían la acción política y social de ministerio.	Oficina de Planificación y Presupuesto

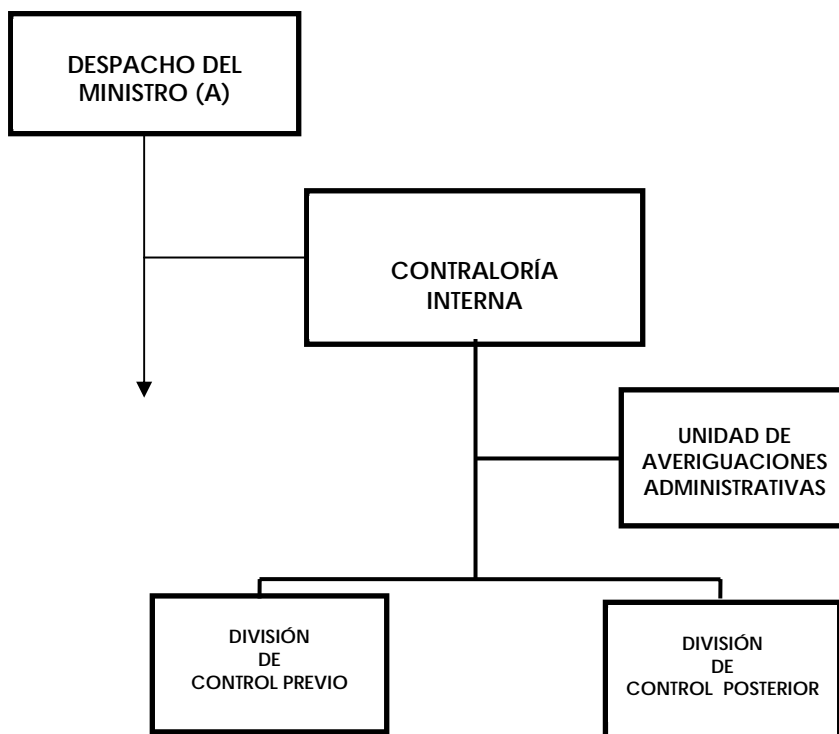
Proyecto	Objetivo	Responsable
Desarrollar el Sistema de Control de la Ejecución del Presupuesto	Controlar el comportamiento del gasto, en lo referente a las modificaciones presupuestarias, que permita obtener información pertinente, confiable y oportuna sobre la Gestión	Oficina de Planificación y Presupuesto
Ampliar la asistencia técnica por parte de la Dirección de Presupuesto a la Direcciones Generales y a las Unidades Sustantivas, en el proceso de formulación, seguimiento, control y evaluación de los procesos presupuestarios	Sistematizar al máximo las instrucciones que permitan la recolección, integración e interpretación de la información contenida en la vinculación plan presupuesto	Oficina de Planificación y Presupuesto
Tramitar la programación trimestral de la ejecución presupuestaria del MINTRA y los Entes adscritos	Evaluar la ejecución trimestral de la Gestión de las unidades operativas y administrativas del ministerio y sus Entes adscritos	Oficina de Planificación y Presupuesto
Diseñar los mecanismo de control y evaluación de la ejecución presupuestaria del MINTRA y los Entes adscritos	Garantizar una óptima utilización de los recursos presupuestarios	Oficina de Planificación y Presupuesto
Coordinar, asesorar y procesar las modificaciones presupuestarias de las unidades de apoyo y sustantivas	Enfrentar los imprevistos que se presenten en la ejecución de la gestión	Oficina de Planificación y Presupuesto
Coordinar con las distintas unidades del Ministerio y sus Entes adscritos la elaboración del Proyecto de Presupuesto 2007	Garantizar una eficaz distribución de los recursos a ser asignados	Oficina de Planificación y Presupuesto
Capacitación Integral del personal del Ministerio que ejerce funciones en Presupuesto en las áreas de Formulación, Control y Evaluación de los Proyectos, Acciones Centralizadas y sus presupuesto	Fortalecer el recursos humano de la Oficina de Planificación y Presupuesto para garantizar una mejor asistencia técnica que garantice el verdadero proyecto social	Oficina de Planificación y Presupuesto





## ***CONTRALORÍA INTERNA***

CONTRALORÍA INTERNA  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



### **FUNCIONES**

- Ejercer el control posterior en el manejo de los recursos presupuestarios.
- Ejercer el control sobre los bienes y materias.
- Vigilar que los funcionarios presten caución según las exigencias legales y reglamentarias.
- Evaluar el Sistema de Control Interno.
- Realizar las actuaciones que sean necesarias a fin de verificar la ocurrencia de hechos, actos u omisiones contrarios a una disposición legal, determinar en forma preliminar el monto de los daños causados al patrimonio público, si fuere el caso, así como la precedencia de las acciones legales.
- Abrir y sustanciar determinación de responsabilidades, en los casos en que sugieren indicios de que funcionarios o particulares que tengan a su cargo o intervengan en cualquier forma en la administración, manejo o custodia de fondos de las entidades sujetas a su control, hayan incurrido en actos, hechos u omisiones contrarias a la legalidad.
- Recibir, admitir, desestimar recursos de reconsideración y decidirlos.
- Velar por el mantenimiento y manejo de las normas y procedimientos que fortalezcan el control interno.

### **EJECUCIÓN**

La Contraloría Interna verifica y evalúa con posterioridad la legalidad de las operaciones financieras, ingresos, gastos y bienes públicos correspondientes a las diferentes dependencias y órganos adscritos al Ministerio del Trabajo. Asimismo, verifica el

ejercicio y los resultados del control interno como el cumplimiento de las políticas, reglamentos, normas, manuales e instrucciones para el ejercicio del control y para la coordinación del control fiscal externo con el interno.

La Contraloría Interna durante el año 2005, continuó orientando la gestión de sus actividades dentro del marco de directrices estratégicas contempladas en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007, del cual se desprenden un conjunto de objetivos estratégicos como son los de controlar, vigilar y fiscalizar los ingresos, gastos y bienes públicos, así como las operaciones relativas a los mismos, los cuales imprimen la direccionalidad de gestión de esta oficina para el presente año.

Para hacer realidad el objetivo estratégico antes referido, diseñamos políticas de carácter interno, las cuales consisten en realizar auditorías, inspecciones fiscalizaciones, exámenes, estudios, análisis e investigaciones de todo tipo y de cualquier naturaleza en el Organismo para verificar la legalidad, exactitud, sinceridad y corrección de sus operaciones, así como para evaluar el cumplimiento y los resultados de los planes y las actuaciones administrativas, la eficacia, eficiencia y economía, contando para ello con una capacitación adecuada de todo el personal que labora en la Dirección.

A continuación se describen las actividades desarrolladas para este periodo.

- Se realizó un total de cinco exámenes de cuenta, según el siguiente detalle: cuatro revisiones de Fondos de anticipos, una correspondiente al año 2004 en la Coordinación de la Zona Miranda y tres correspondientes al año 2005 de las Coordinaciones Distrito Capital, estado Vargas y estado Miranda; y una revisión de conciliaciones bancarias correspondiente al primer trimestre 2004.

- Se realizó la revisión de las ejecuciones de los compromisos y pagos efectuados por administración, durante el cuarto trimestre del año 2003.
- Se realizó la revisión de fondos de caja chica asignados a las diferentes Direcciones, durante el ejercicio 2003.
- Se realizaron 38 verificaciones de bienes inservibles a ser desincorporados.
- Participamos con carácter de observador en 47 procesos licitatorios.
- Se revisaron siete contratos de obras Públicas y se ejecutaron 120 controles perceptivos.
- Se realizaron 18 Auditorías de Gestión y Cumplimiento en las siguientes dependencias:
  - Dirección General de Seguridad Social.
  - División de Servicios Sociales y Asistenciales dos, Oficina de Personal.
  - Oficina de Planificación y Presupuesto.
  - Oficina de Administración y Servicios, División de Habilitaduría.
  - Inspectoría del Trabajo del Este.
  - Inspectoría del Trabajo de Maracay, estado Aragua.
  - Instituto de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).
  - Inspectoría del Trabajo de Valencia, estado Carabobo.
  - Inspectoría del Trabajo de Los Teques, estado Miranda.
  - Dirección General de Empleo.

- Inspectoría del Trabajo Distrito Capital.
- Inspectoría del Trabajo Caracas-Este.
- Agencia de Empleo Caracas-Oeste.
- Procuraduría de Trabajadores en Maracaibo, estado Zulia.
- Procuraduría de Trabajadores de San Cristóbal, estado Táchira.
- Procuraduría de Trabajadores en Porlamar, estado Nueva Esparta.
- Agencia de Empleo en Porlamar, estado Nueva Esparta.

Las actuaciones practicadas, arrojaron como resultado recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la estructura organizacional de cada una de las dependencias auditadas, en concordancia con el objetivo, misión y visión del Ministerio del Trabajo, y dirigidas a procurar mejoras en cuanto a la eficiencia, eficacia y economía en la administración de los recursos financieros. Asimismo, permitieron dilucidar el grado en que se han cumplido los objetivos planificados para tales fines.

De igual manera se corroboró la falta de Manuales de Normas y Procedimientos en algunas dependencias auditadas, así como se examinó, la descripción de las metas físicas y presupuestos asignados en los planes operativos anuales.

Se realizaron tres verificaciones de Actas de Entregas en:

División de Rehabilitación Ocupacional (CERPIC) Dirección General de Empleo, Inspectoría del Trabajo en Santa Ana de Coro estado Falcón, Inspectoría del Trabajo en La Guaira, estado Vargas.

Se continuó con la capacitación de los auditores y demás personal de la oficina para lo cual se envió un número apreciable de ellos a la Fundación

Gumersindo Torres, en la Contraloría General de la República a realizar talleres, los cuales posteriormente sirvieron de agentes multiplicadores a todo el personal de la Contraloría Interna.

Se llevó a cabo el cruce quincenal de las nóminas de pago, y el control de Cesta Tickets, sincerando de esta manera la situación administrativa y geográfica del personal dentro del Ministerio del Trabajo.

**LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO – DICIEMBRE 2006  
PROGRAMACIÓN**

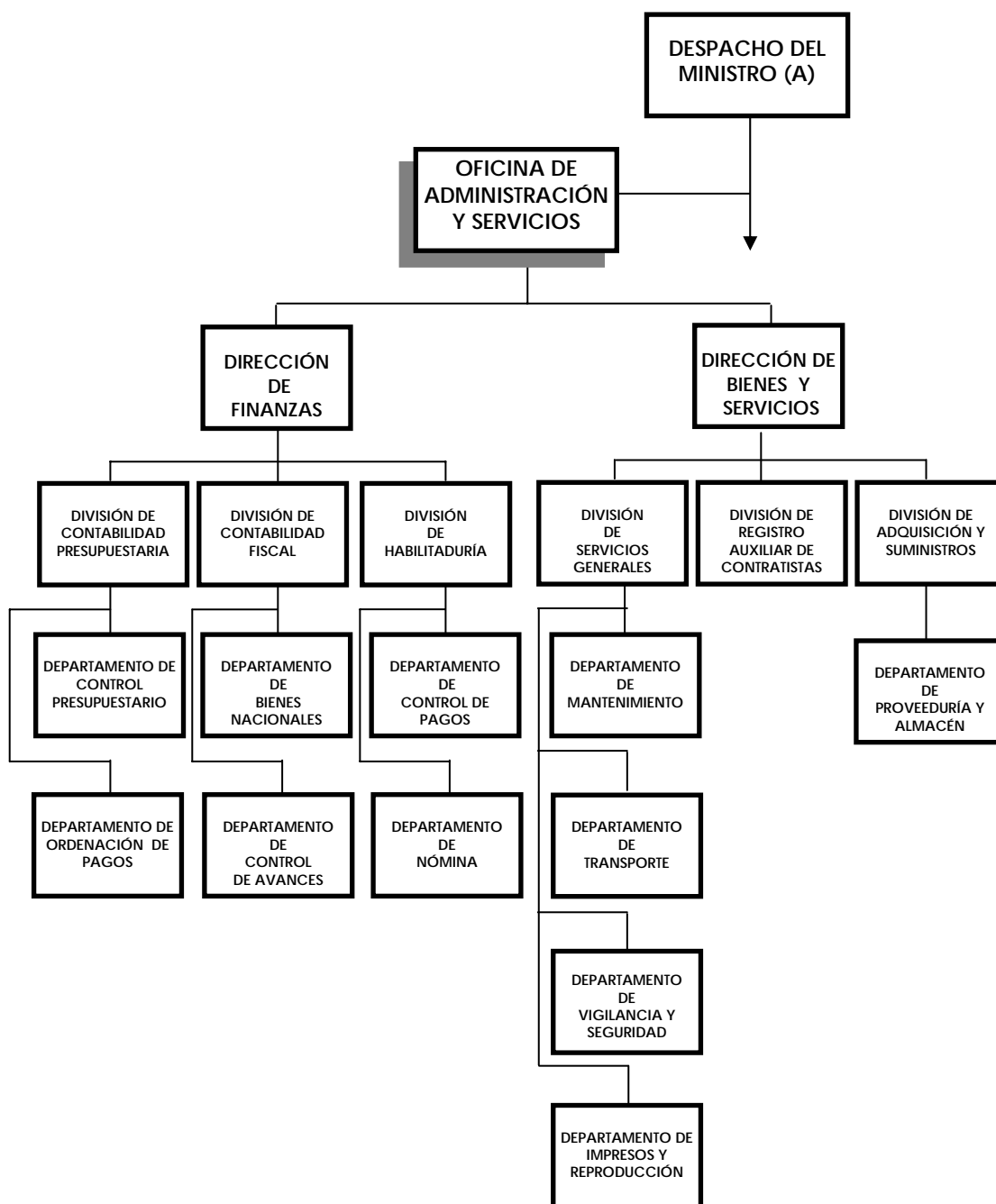
PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Transformación de la Contraloría Interna en Oficina de Auditoría Interna	Dar cumplimiento a lo establecido en el art. 190 de la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público	Despacho del Contralor Interno
Evaluación del Sistema de Control Interno y Examen de los Registros de las Operaciones Financieras.	Dar cumplimiento de los arts. 40 y 41 Título II Del Control Fiscal de la Ley Orgánica de la Contraloría General de las República y del Sistema Nacional de Control Fiscal	División de Control Previo
Redimensionamiento de los procesos de Control Posterior	Incorporar las normas generales de Auditoría de Estado y del Manual de Auditoría Interna para los Organismos de la Administración Pública Nacional en el desarrollo de las actividades de auditoría	División de Control Posterior
Creación de la Unidad de Procedimientos Administrativos y determinación de Responsabilidades	Cumplimiento de las potestades de Investigación, de las responsabilidades y las sanciones establecidas en el Título III de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal. Determinación del monto de los daños causados al patrimonio público, si fuere el caso y procedencia de acciones fiscales	Despacho del Contralor





## ***OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS***

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL





**FUNCIONES**

- Programar, dirigir, coordinar, controlar y ejecutar las actividades financieras fiscales, contables, y de administración presupuestaria del organismo.
- Dirigir y controlar las actividades relacionadas con la adquisición, custodia, registro de bienes muebles e inmuebles, así como, vigilar la preservación y mantenimiento de los mismos.
- Coordinar el proceso de contratación de los servicios básicos, y velar por el cumplimiento de las cláusulas contractuales. Igualmente, coordinar y controlar las actividades relativas a los servicios de mantenimiento, transporte y seguridad.
- Tramitar y ordenar los pagos derivados de los compromisos contraídos por el Ministerio y las acreencias correspondientes.
- Informar oportunamente a los órganos de control interno y externo competentes sobre el manejo de los bienes y recursos financieros del Ministerio.
- Velar por el cumplimiento de la normativa establecida en el artículo 38 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal, en el cual se garantiza que antes de proceder a la adquisición de bienes o servicios o a la elaboración de otros contratos que impliquen compromisos u obligaciones contraídas por el Ministerio, los responsables deberán asegurar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa legal vigente.
- Rendir cuentas al (la) Ciudadano(a) Ministro(a) de las actividades de la

Oficina, así como, a cualquier Organismo que solicite información sobre el manejo de los recursos públicos.

- Las demás funciones que asigne la Ministra(o) y las señaladas por las leyes de la República y otras normas legales en el área de su competencia.

**EJECUCIÓN**

La Oficina de Administración y Servicios dirigió con criterios de eficiencia y eficacia la ejecución presupuestaria de los recursos asignados al Ministerio del Trabajo, orientando su gestión hacia el manejo adecuado de los recursos financieros. La actuación de la Oficina estuvo siempre sujeta al conjunto de leyes y reglamentos que la regulan, y de conformidad con las técnicas establecidas por el Sistema Integrado de Gestión y Control de las Finanzas Públicas (SIGECOF), con la custodia de las piezas justificativas de los gastos efectuados y su respectiva rendición de cuentas a la Contraloría General de la República.

Los lineamientos definidos en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007, fijan las bases y políticas a seguir por todos los sectores involucrados en el desarrollo del país. Es por esta razón, que la Dirección General Sectorial de Administración y Servicios partiendo de dichos lineamientos dirigió sus actividades a la concreción del conjunto de programas y proyectos planificados por este Ministerio en el Plan Operativo 2.005, que van en pro de esa igualdad, cooperación, equidad y justicia social consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

El norte de la gestión de esta Dirección ha sido siempre la administración adecuada de los recursos financieros, y el apoyo continuo a las unidades sustantivas, para que de esta forma se garantice el correcto uso de los recursos, y se alcancen las metas y objetivos trazados por el organismo, siempre apegados al ordenamiento jurídico vigente

y a los principios de honestidad, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el manejo de los recursos financieros.

Antes de profundizar en los aspectos relativos a la orientación del gasto, es preciso destacar, sobre los ingresos percibidos por el Ministerio del Trabajo durante el ejercicio fiscal 2.005. Este Organismo recibió ingresos por la cantidad de bolívares SIETE MIL CIENTO CUARENTA Y CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS VEINTE Y OCHO CON DIEZ CÉNTIMOS (Bs. 7.114.000.428,10), referidos a su gestión en sanciones fiscales, costas procesales, ingresos por depósitos en dinero y reintegros realizados. Igualmente, se efectuó la rendición de bolívares TRES MILLONES SESENTA Y SEIS MIL CIENTO NUEVE CON CINCUENTA Y SEIS CÉNTIMOS (Bs. 3.066.109,56), por concepto del Impuesto al Valor Agregado (IVA) retenido a los proveedores. De esta forma se enteró a la Tesorería Nacional la cantidad de bolívares SIETE MIL CIENTO DIECISIETE MILLONES SESENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS TREINTA Y SIETE CON SESENTA Y SEIS CÉNTIMOS (Bs. 7.117.066.537,66).

La orientación del gasto por parte de la Dirección de Administración y Servicios durante el año 2.005, estuvo centrada en los siguientes aspectos:

#### **1. ASIGNACIONES A ORGANISMOS ADSCRITOS AL MINISTERIO.**

##### **1.1. Instituto Nacional para la Capacitación y Recreación de los trabajadores (INCRET).**

Se transfirió la cantidad de bolívares VEINTE Y DOS MIL MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs.22.000.000.000,00), para financiar los gastos de funcionamiento del Organismo, y para ejecutar obras de recuperación en zonas de interés turístico. Igualmente, a objeto de cubrir los gastos referidos a la recuperación del patrimonio del INCRET, se les entregó la cantidad de bolívares UN MIL SEISCIENTOS SESENTA

Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS DIEZ MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 1.662.810.000,00), procurando de esta forma brindar espacios dignos para el disfrute y aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores y sus familias.

Se canceló la cantidad de bolívares TRESCIENTOS CUATRO MILLONES CUARENTA Y OCHO MIL CIENTO NOVENTA Y CINCO CON VEINTE CÉNTIMOS (Bs. 304.048.195,20), a través de un crédito adicional asignado al Instituto, según Decreto N° 3.796, de fecha 01/08/2005, y publicado en Gaceta Oficial N° 38.240, para cumplir con el Decreto de ajuste del salario mínimo. Asimismo, se transfirió la cantidad de bolívares VEINTE Y OCHO MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA Y TRES MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y TRES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 28.283.553,00); a través de un crédito adicional asignado al Instituto, según Decreto N° 4.072, de fecha 08/11/2005, y publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.790, por el concepto antes referido.

En fecha 26/12/2005, se transfirió al Instituto, la cantidad de bolívares TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y CINCO CON CUARENTA Y SIETE CÉNTIMOS (Bs. 3.333.589.755,47), para cancelar el monto adeudado por concepto de prestaciones sociales y otros conceptos laborales, a 53 ex-trabajadores; decisión de la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas.

##### **1.2 Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).**

Se transfirió al Instituto la cantidad de bolívares DIEZ Y OCHO MIL MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 18.000.000.000,00). Dichos recursos fueron orientados a financiar los gastos

de funcionamiento e incrementar la capacidad institucional del Organismo, en cuanto a la atención y defensa del derecho a la salud y a la seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras en todo el territorio nacional, velando así por el fiel cumplimiento de la normativa laboral vigente.

De igual modo, se transfirió al Instituto la cantidad de bolívares CUATRO MIL MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 4.000.000.000,00), con el fin de fortalecer y ampliar el sistema de inspección en salud y seguridad en el trabajo, dando así cumplimiento a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha 26/07/2005.

### **1.3 Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).**

Se transfirió al Instituto la cantidad de bolívares QUINIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SIETE MILLONES DOSCIENTOS MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs.564.637.200.000) por concepto de gastos de funcionamiento, a objeto de poder brindar a la colectividad un servicio médico asistencial eficiente.

A los fines de asegurar a los pensionados, las prestaciones en dinero de sus beneficios sociales, correspondientes a la vejez, invalidez, incapacidad, etc., se transfirió la cantidad de bolívares CUATRO BILLONES DOSCIENTOS VEINTE Y UN MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MILLONES QUINIENTOS DOCE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y SEIS CON NOVENTA Y TRES CÉNTIMOS (Bs. 4.221.258.512.356,93). Igualmente, se cancelaron créditos adicionales, por los siguientes conceptos:

- Incremento para el pago de pensiones, según Decreto N° 3.796, de fecha 01/08/2005, y publicado en

Gaceta Oficial N° 38.240, por la cantidad de bolívares CUATROCIENTOS OCHENTA MIL NOVECIENTOS OCHO MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y NUEVE CIENTO VEINTE Y CUATRO CON NOVENTA Y TRES CÉNTIMOS (Bs. 480.908.779.124,93).

- Incremento para el pago de jubilados y personal fijo, según Decreto N° 3.796, de fecha 01/08/2005, y publicado en Gaceta Oficial N° 38.240, por la cantidad de bolívares CUARENTA MIL QUINIENTOS NUEVE MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA MIL OCHOCIENTOS NOVENTA CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 40.509.290.890,00).
- Incremento para el pago de pensiones, según Decreto N° 4.068, de fecha 08/11/2005, y publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.790, por la cantidad de bolívares QUINIENTOS DIEZ MIL OCHOCIENTOS VEINTE Y OCHO MILLONES DIEZ Y OCHO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y SIETE CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 510.828.018.947,00).
- Incremento para el pago de pensiones, según Decreto N° 4.072, de fecha 08/11/2005, y publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.790, por la cantidad de bolívares CIENTO OCHENTA MIL CUARENTA Y SEIS MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS TREINTA Y CINCO CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 180.046.568.535,00).
- Incremento para el Fondo de Asistencia Médica, según Decreto N° 4.072, de fecha 08/11/2005, y publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.790, por la cantidad de bolívares CUARENTA Y DOS MIL CIENTO NOVENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS VEINTE Y NUEVE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y

NUEVE CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 42.195.329.299,00).

- Incremento para el Fondo de Asistencia Médica, según Decreto N° 4.097, de fecha 21/11/2005, y publicado en Gaceta Oficial N° 38.319, por la cantidad de bolívares VEINTE Y CUATRO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CUATRO MILLONES CIEN MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 24.944.100.000,00.)

Se transfirieron recursos por la cantidad de bolívares TREINTA Y OCHO MIL MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs.38.000.000.000,00), los cuales se desglosaron de la siguiente manera:

- Para el Plan de Incentivo al Empleo se trasladó la cantidad de bolívares DIEZ Y OCHO MIL MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 18.000.000.000,00).
- Por concepto del Fondo de Asistencia Médica, se trasladó la cantidad de bolívares VEINTE MIL MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 20.000.000.000,00).

En cuanto a los recursos asignados por Programas y Proyectos en el Presupuesto 2.005, se realizó una transferencia por concepto de la "Construcción de 20 unidades para el servicio de hemodiálisis para ser instaladas en centros hospitalarios pertenecientes al IVSS", por la cantidad de bolívares UN MIL QUINIENTOS OCHENTA Y UN MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL SETENTA Y SIETE CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 1.581.984.077,00). Asimismo, se transfirió al Instituto, la cantidad de bolívares VEINTE Y DOS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SIETE MILLONES OCHOCIENTOS VEINTE Y OCHO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 22.447.828.887,00), de acuerdo a la Ley Especial de Endeudamiento del año 2.004, según aprobación en Gaceta Oficial N° 38.343, de fecha 26/12/2005.

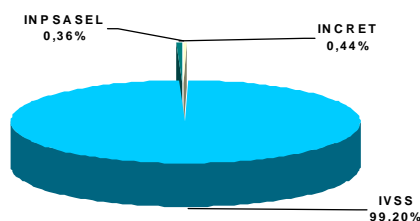
A continuación se presenta el Cuadro N° 1, donde se muestra en resumen el total de recursos transferidos a los Organismos adscritos al Ministerio del Trabajo:

CUADRO N° 1  
TRANSFERENCIAS OTORGADAS A ORGANISMOS  
(AÑO 2.005)

Organismo	Concepto	Monto (Bs.)
INCRET	Gastos de Funcionamiento	22.000.000.000,00
	Obras	1.662.810.000,00
	Créditos Adicionales	332.331.748,20
	Traspaso presupuestario	3.333.589.755,47
	<b>TOTAL</b>	<b>27.328.731.503,67</b>
INPSASEL	Gastos de Funcionamiento	18.000.000.000,00
	Traspaso presupuestario	4.000.000.000,00
	<b>TOTAL</b>	<b>22.000.000.000,00</b>
IVSS	Gastos de Funcionamiento	564.637.200.000,00
	Pago de Pensiones	4.221.258.512.356,93
	Plan Incentivo al Empleo	18.000.000.000,00
	Fondo de Asistencia Médica	20.000.000.000,00
	Programas y Proyectos (Año 2.005)	1.581.984.077,00
	Programas y Proyectos (Año 2.004)	22.447.828.887,00
	<b>Sub-Total</b>	<b>4.847.925.525.320,93</b>
	Créditos Adicionales:	
	Pago de Pensiones	1.171.783.366.606,93
	Pago de Jubilados y Personal Fijo	40.509.290.890,00
	Fondo de Asistencia Médica	67.139.429.299,00
	<b>Sub-Total</b>	<b>1.279.432.086.795,93</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>6.127.357.612.116,86</b>
<b>TOTAL DE TRANSFERENCIAS A ORGANISMOS</b>		<b>6.176.686.343.620,53</b>

Fuente: División de Contabilidad Presupuestaria adscrita a la Oficina de Administración y Servicios del Ministerio

GRAFICO N° 1  
TRANSFERENCIAS OTORGADAS A ORGANISMOS  
(AÑO 2005)



## 2. APOYO A LAS UNIDADES SUSTANTIVAS ADSCRITAS AL MINISTERIO.

En el marco del Proyecto: Desarrollo del Modelo Integral "Nueva Justicia Administrativa del Trabajo", se contemplaron un conjunto de acciones, enfocadas a garantizar en la medida de lo posible la máxima cobertura a nivel nacional, para que los trabajadores y

trabajadoras de los distintos sectores económicos del país, obtuviesen respuestas oportunas a sus peticiones, se les reconocieran y defendieran sus derechos y se continuara con los objetivos de inclusión al mercado laboral, sin ningún tipo de discriminación.

Esta Dirección cumplió de forma efectiva con una de sus funciones principales, como lo es, la distribución de los recursos, ocupándose de que los mismos estuviesen disponibles en el momento preciso, para así darle continuidad a la gestión administrativa del Ministerio.

Una parte de los recursos financieros se orientó a la ejecución de obras de mejoramiento y recuperación de las infraestructuras en las distintas dependencias del Ministerio a nivel nacional, las cuales se mencionan en el cuadro siguiente:

**CUADRO N°. 02**  
**CONTRATOS DE OBRAS EJECUTADOS (AÑO 2.005)**

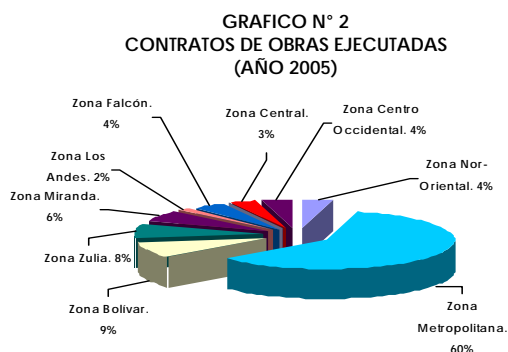
Zona	Descripción de la Obra	Monto (Bs.)
Bolívar	Reacondicionamiento de locales adicionales (Inspección y Procuraduría)	115.813.012,19
	Cambio de acometida eléctrica y protección principal en Coordinación, Inspección y Procuraduría	109.757.623,35
	Acondicionamiento (obras civiles, eléctricas y adquisición e instalación de sistema de detección de incendios) en sede de Inspección del Trabajo	94.242.447,00
	Suministro e instalación de sistema de aire acondicionado de ambiente en sede de Inspección de Transición	72.933.245,91
	Reparaciones varias en sede de Inspección del Trabajo	147.282.865,88
	<b>Sub-Total</b>	<b>540.029.194,33</b>
Miranda	Reacondicionamiento en locales del Centro Comercial Daymar	88.617.126,52
	Acondicionamiento en sede (Charallave)	301.295.747,53
	<b>Sub-Total</b>	<b>389.912.874,05</b>
Zulia	Acondicionamiento en sede (Maracaibo)	521.018.659,43
	<b>Sub-Total</b>	<b>521.018.659,43</b>
Falcón	Reparación de cubierta de techo (tejas) en Inspección del Trabajo	164.354.364,61
	Suministro e instalación de planta eléctrica en sede del Ministerio	96.600.000,00
	<b>Sub-Total</b>	<b>260.954.364,61</b>

Central (Aragua-Carabobo)	Obras complementarias: mejoras en instalaciones eléctricas, sistema de detección de incendios e instalaciones mecánicas en Inspección, Procuraduría y Agencia de Empleo (Guacara)	111.800.258,04
	Sistema de Seguridad y control de acceso en la Sede del Ministerio (Maracay)	61.451.526,50
	<b>Sub-Total</b>	<b>173.251.784,54</b>
Los Andes (Táchira-Mérida-Trujillo)	Acometida eléctrica e instalación de banco de transformadores en la sede de Inspección del Trabajo (San Cristóbal)	76.946.297,93
	Suministro e instalación de sistema de aire acondicionado de ambiente en sede de Inspección del Trabajo (San Cristóbal)	79.851.860,00
	<b>Sub-Total</b>	<b>156.798.157,93</b>
Centro Occidental (Lara-Yaracuy)	Remodelación y acondicionamiento en sede del Ministerio (Barquisimeto)	63.994.427,15
	Suministro e instalación de sistema de aire acondicionado de ambiente en sede de Inspección del Trabajo (Barquisimeto)	127.973.955,00
	Rehabilitación de la planta física en Inspección del Trabajo (San Felipe)	45.844.782,37
	<b>Sub-Total</b>	<b>237.813.164,52</b>
Nor-Oriental (Nueva Esparta-Anzoátegui)	Obras preliminares en sede del Ministerio (Barcelona)	65.000.000,00
	Obras civiles (II Etapa) en nueva sede del Ministerio (Barcelona)	200.000.000,00
	<b>Sub-Total</b>	<b>265.000.000,00</b>

Metropolitana	Acondicionamiento en las instalaciones de Garaje y Transporte del Ministerio	37.162.853,06
	Acondicionamiento en Anexo del piso 5, Edificio Sur, Centro Simón Bolívar (CSB), Sede MINTRA (Fase I)	932.305.897,93
	Suministro e instalación del sistema de acondicionamiento ambiental del Edificio Sur del CSB, Piso 5, Fase I.	389.547.455,16
	Acondicionamiento (aire acondicionado) de la sede del Ministerio en Edificio Don Julio, El Silencio.	149.438.034,23
	Obras civiles, eléctricas y sistema de detección de incendios, en la sede del Ministerio (Edificio Don Julio, El Silencio).	427.901.962,93
	Rehabilitación de un equipo de desplazamiento vertical en el Edificio Luz Garden.	65.901.716,07
	Adecuación del sistema eléctrico y mecánico en el Edificio Luz Garden	66.253.525,92
	Modernización de los Ascensores del Edificio Sur del C.S.B., Caracas, (Fases I y II)	1.677.690.507,60
	Canalización y cableado de datos en la Unidad de Cogestión (Edif. Sur, C.S.B)	52.305.025,00
	<b>Sub-Total</b>	<b>3.798.506.977,90</b>
<b>TOTAL</b>		<b>6.343.285.177,31</b>

Fuente: Dirección de Bienes y Servicios adscrita a la Oficina de Administración y Servicios del Ministerio del Trabajo.

El monto por concepto de contratos de obras se incrementó en un 690%, con respecto al año 2.004. Este logro alcanzado se obtiene por la determinación de mejorar y modernizar cada una de las sedes a nivel nacional. Puede observarse, en la Gráfica N° 2, la distribución de los recursos por cada zona del país, de acuerdo a una estructura porcentual.



Asimismo, se ejecutaron obras complementarias en las distintas dependencias del Ministerio, enfocadas a la recuperación y acondicionamiento general, tal y como se destaca en el Cuadro y en la Gráfica siguiente:

**CUADRO N° 03**  
**EJECUCIÓN DE OBRAS COMPLEMENTARIAS**  
**(AÑO 2.005)**

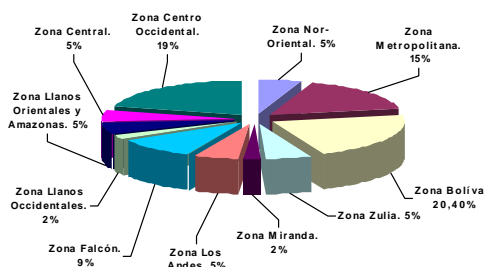
Zona	Descripción de la Obra	Monto (Bs.)
Bolívar	Reacondicionamiento de antigua Sede	21.384.618,80
	Acondicionamiento de Hall de entrada	27.091.716,40
	Remodelación general en Coordinación	26.872.506,21
	Obras adicionales en Coordinación	32.825.463,51
	Acondicionamiento de Mezzanina (Inspectoría)	8.169.605,45
	Construcción de Acera y acometida eléctrica (Inspectoría)	19.339.079,00
	Reparación y acondicionamiento de sótano (Inspectoría)	12.213.047,75
	Reparación e instalación de adecuación de aire acondicionado	33.901.543,18
	Acondicionamiento ambiental de la Sede (Sub-Inspectoría)	8.366.054,58
	Suministro e instalación del sistema eléctrico (Inspectoría-Transición)	10.684.567,14
	Suministro y colocación de plantas, grama y adoquines (Inspectoría)	17.380.000,00
	Señalizaciones e Identificaciones en sede	30.398.787,50
	<b>Sub-Total</b>	<b>248.626.989,52</b>

Zulia	Impermeabilización en sede (San Francisco)	11.384.375,75
	Acometida eléctrica (San Francisco)	18.288.207,43
	Demolición de paredes, desmontaje de estructuras existentes y reparaciones generales (San Francisco)	11.069.929,18
	<b>Sub-Total</b>	<b>40.742.512,36</b>
Miranda	Acondicionamiento y mejoras (Guatire)	4.817.576,11
	Señalizaciones e Identificaciones en sede (Guatire)	16.619.288,20
	<b>Sub-Total</b>	<b>21.436.864,31</b>
Los Andes (Táchira-Mérida y Trujillo)	Instalación de rejas de protección y seguridad (San Cristóbal)	5.298.000,00
	Acondicionamiento (suministro e instalación de puertas) en Inspectoría	6.924.725,00
	Señalizaciones e Identificaciones en sede (San Cristóbal)	31.980.607,60
	<b>Sub-Total</b>	<b>44.203.332,60</b>
Falcón	Remodelación y ampliación de Anexo (Inspectoría)	19.963.552,00
	Instalación de aire acondicionado (Inspectoría)	19.277.500,00
	Reparaciones menores en Sede	11.582.660,00
	Construcción de cuarto de máquina para planta eléctrica	22.597.143,50
	Instalación de planta eléctrica (Inspectoría)	9.524.300,00
	<b>Sub-Total</b>	<b>82.945.155,50</b>
Llanos Occidentales	Impermeabilización en Sede (Inspectoría-San Carlos)	15.690.527,80
	<b>Sub-Total</b>	<b>15.690.527,80</b>
Llanos Orientales y Amazonas	Reparaciones generales (Inspectoría-San Juan de los Morros)	8.906.378,57
	Reparaciones varias (Inspectoría-Valle de la Pascua)	11.666.500,00
	Reparaciones diversas (Inspectoría-Altagracia de Orituco)	11.507.231,00
	Reparaciones varias y sustitución de cableado eléctrico (Inspectoría-San Fernando de Apure)	5.013.750,00
	Acondicionamiento de Sede del Ministerio (Parroquia Mantecal-Estado Apure)	2.645.438,02
	Reparaciones generales (Inspectoría-Puerto Ayacucho)	6.305.000,00
	<b>Sub-Total</b>	<b>46.044.297,59</b>

Centro Occidental (Lara-Yaracuy)	Iluminación y acometida interna (Inspección de Lara)	25.780.895,74
	Acabados finales (Nueva Sede: Barquisimeto)	27.001.854,98
	Acometida eléctrica para nueva sede (Barquisimeto)	50.907.581,75
	Mejoras al sistema de acondicionamiento del ambiente (Inspección-San Felipe)	21.723.400,00
	Iluminación interior y obras varias (Inspección-San Felipe)	3.525.462,01
	Aumento de carga en Sede del Ministerio (San Felipe)	9.171.853,00
	Señalizaciones e Identificaciones en sede (Barquisimeto)	34.789.321,60
Sub-Total		172.900.369,08
Central (Aragua Carabobo)	Reacondicionamiento de nueva sede (Guacara)	6.587.382,61
	Instalación de banco de transformadores (Guacara)	20.609.765,75
	Señalizaciones e Identificaciones en sede (Guacara)	14.403.610,75
Sub-Total		41.600.759,11
Nor-Oriental (Nueva Esparta-Anzoátegui)	Reacondicionamiento de nueva sede (Barcelona)	19.811.270,91
	Obras preliminares: Reparación de paredes y construcción de base para sobrepiso (Inspección-Barcelona)	25.321.895,50
Sub-Total		45.133.166,41
Metropolitana	Obras de remodelación en Departamento: Garaje y Transporte	33.671.534,25
	Trabajos de vidrio en Piso 5, Edificio Sur, CSB	16.080.646,31
	Rehabilitación (CERPIC)	20.293.153,00
	Obras de remodelación y mantenimiento a Guardería Infantil	64.232.865,50
Sub-Total		134.278.199,06
TOTAL		893.602.173,34

Fuente: Dirección de Bienes y Servicios adscrita a la Oficina de Administración y Servicios del Ministerio del Trabajo.

GRAFICO N° 3  
OBRAS COMPLEMENTARIAS EJECUTADAS  
(AÑO 2005)



Es pertinente detallar, que se continuó en la búsqueda de locales que cumplieran con los requisitos exigidos por el Ministerio para la instalación de Inspecciones, Procuradurías y Agencias de Empleo a nivel nacional. Por ello, se efectuó la adquisición de tres locales para el funcionamiento del Ministerio en las siguientes ciudades:

- Valencia (estado Carabobo), por la cantidad de bolívares UN MIL MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 1.000.000.000,00).
- Barquisimeto (estado Lara), por la cantidad de bolívares SETECIENTOS CINCUENTA MILLONES (Bs. 750.000.000,00).
- Barinas (estado Barinas), por la cantidad de bolívares CIENTO DIEZ Y SEIS MILLONES SEISCIENTOS MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 116.600.000,00).

La inversión en obras menores se ejecutó de acuerdo al siguiente desglose:

- Reparación y mantenimiento de vehículos y motos, por un monto de bolívares DOSCIENTOS CUATRO MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS DIEZ Y SIETE CON TREINTA Y UN CÉNTIMOS (Bs. 204.535.417,31).
- Reparación, colocación y mantenimiento preventivo y correctivo de diversos equipos: aires acondicionados, extractores, transformadores, bombas de agua, entre otros; por un monto de bolívares DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE CON SETENTA Y CINCO CÉNTIMOS (Bs. 254.236.669,75).
- Reparación y mantenimiento de diversas máquinas: duplicadoras, calculadoras, máquinas de escribir, fotocopadoras, teléfonos y FAX, por un monto de bolívares NOVENTA Y



NUEVE MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL SETENTA Y DOS CON SESENTA Y TRES CÉNTIMOS (Bs. 99.746.072,63).

- Reparación y mantenimiento de mobiliario: sillas, estantes, archimóviles, etc., por un monto de bolívares OCHENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO CON SESENTA Y TRES CÉNTIMOS (Bs. 85.934.285,63).
- Obras de mantenimiento y acondicionamiento general a diferentes Unidades Sustantivas pertenecientes al Ministerio, así como otros servicios (transporte, estacionamiento y suministro de agua), por un monto de bolívares DOSCIENTOS SESENTA Y DOS MILLONES CIENTO SETENTA Y UN MIL SETECIENTOS TRECE CON VEINTE Y SIETE CÉNTIMOS (Bs. 262.171.713,27).

Otra parte de los recursos se destinó al financiamiento de diversos servicios de información, impresión y relaciones públicas, los cuales sirvieron para comunicar la gestión del Ministerio y de sus nuevos proyectos a la colectividad, estos servicios estuvieron definidos en los siguientes aspectos:

- Servicios de impresión y reproducción, por un monto de bolívares DOSCIENTOS SESENTA Y TRES MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y UNO CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 263.664.251,00).
- Servicios de publicación de avisos, por un monto de bolívares NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS DIEZ Y SEIS CON CERO TRES CÉNTIMOS (Bs. 977.244.316,03).
- Servicios por concepto de publicidad y relaciones sociales para

el financiamiento de diversos eventos, cursos, talleres, jornadas de adiestramiento: "nueva justicia administrativa", y otras actividades sociales, por un monto de bolívares UN MIL SETECIENTOS SETENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y DOS CON CERO SIETE CÉNTIMOS (Bs. 1.778.649.892,07).

Para mejorar la operatividad del Ministerio, se produjo la adquisición de diversos materiales y suministros, los cuales facilitaron las actividades de las diversas Unidades Sustantivas pertenecientes al Ministerio, tal y como se especifica a continuación:

**CUADRO N°. 04  
ADQUISICIONES EJECUTADAS  
(AÑO 2.005)**

Descripción	Monto (Bs.)
Vehículos automotores (camionetas y motos)	1.420.084.745,13
Productos alimenticios	54.218.057,58
Textiles y diversas prendas de vestir	448.061.707,00
Dotación de Uniformes a Obreros	375.090.096,00
Productos y repuestos para vehículos automotores	63.081.454,65
Condecoraciones	48.868.950,00
Libros (Leyes, Reglamentos y publicaciones)	122.759.397,00
Artículos de ferretería	241.850.447,20
Productos diversos (implementos de cocina, artículos de deporte, pinturas e instrumentos musicales)	41.769.915,80
Materiales de limpieza	69.682.228,70
Materiales de Oficina	408.701.818,96
Materiales de Oficina y Consumibles para Fotocopiadoras e Impresoras	597.491.380,68
Material para equipos de computación y otras máquinas	312.823.745,66
Materiales eléctricos	53.598.055,50
Mobiliario y equipos de alojamiento	479.727.194,60
Mobiliario y equipos de oficina	2.196.943.503,52
Equipos de Seguridad	69.659.406,00
Equipos de telecomunicaciones	674.104.250,17
Equipos de Procesamiento de Datos	3.374.976.526,26
Otros materiales y suministros	180.400.708,09
<b>TOTAL</b>	<b>11.233.893.588,50</b>

**Fuente:** División de Adquisición y Suministros adscrita a la Oficina de Administración y Servicios del Ministerio del Trabajo.

Siguiendo el principio de transparencia en el manejo de las finanzas públicas, esta Dirección efectuó distintos procesos licitatorios para la adquisición de materiales y para la prestación de servicios, los cuales fueron necesarios para mejorar el funcionamiento del Organismo. A continuación se anexa el Cuadro N° 05, donde se describen cada uno de los procesos licitatorios:



**CUADRO N°. 05  
PROCESOS LICITATORIOS EJECUTADOS  
(AÑO 2005)**

Objeto	Unidad Requiriente	Monto (Bs.)
Adquisición de Cupones o Tickets previsto en la Ley de Alimentación para los trabajadores del Ministerio del Trabajo	Oficina de Personal	7.804.618.253,25
Contratación de Servicios de Vigilancia y Protección Interna y Privada en el ámbito de las Instalaciones de las dependencias del Ministerio del Trabajo	Oficina de Administración y Servicios	758.137.500,00
Adquisición de Vehículos Automotores	Oficina de Administración y Servicios	493.350.000,00
Adquisición de Materiales de Oficina y Consumibles para Fotocopiadoras e Impresoras	Oficina de Administración y Servicios	597.491.380,68
Acondicionamiento Sede del Ministerio del Trabajo (Fase I), Edificio Sur, CSB, Caracas	Oficina de Administración y Servicios	932.305.897,93
Suministro e instalación del sistema de acondicionamiento ambiental del Edificio Sur del CSB, Piso 5 (Fase I), Caracas	Oficina de Administración y Servicios	392.964.538,30
Acondicionamiento de Sede del Ministerio del Trabajo, Edificio Don Julio, El Silencio-Caracas	Oficina de Administración y Servicios	582.404.383,10

Adquisición de carpetas colgantes para archivos rodantes	Oficina de Administración y Servicios	39.411.168,00
Adquisición del Componente Tecnológico de los proyectos que adelanta el Ministerio del Trabajo	Oficina de Estadística e Informática	3.247.269.690,50
Adquisición del Componente Tecnológico de los proyectos que adelanta el Ministerio del Trabajo (Unidades de Supervisión)	Oficina de Estadística e Informática	335.411.154,26
Suministro, Transporte e Instalación de Mobiliario, Tabiquería Modular y Archivos Rodantes para las Sedes del Ministerio del Trabajo a Nivel Nacional	Oficina de Administración y Servicios	1.359.989.446,56
Suministro, Transporte e Instalación de Mobiliario y Tabiquería Modular para las Oficinas ubicadas en el piso 2, del Edificio Sur del C.S.B (Sedes de la Dirección General de Personal y de la Dirección General de Estadística e Informática del Ministerio del Trabajo)	Oficina de Administración y Servicios	706.417.425,84
Adquisición de Equipos de Alojamiento: Neveras, Microondas, Ventiladores, Cafeteras, Filtros y Enfriadores de Agua, para ser Distribuidos en las Sedes del ministerio del trabajo a Nivel Nacional	Oficina de Administración y Servicios	68.722.409,90
Adquisición de Tickets Juguetes para los Hijos de los Trabajadores del Ministerio del Trabajo	Oficina de Personal	512.825.000,00
Adquisición de Ropa de Trabajo para el Personal Obrero del Ministerio, Año 2.005	Oficina de Personal	375.090.096,00
Suministro y transporte de equipos de energía y acondicionamiento ambiental para la Sede Central del Ministerio del Trabajo	Oficina de Administración y Servicios	149.659.471,95

**Fuente:** Dirección de Finanzas adscrita a la Oficina de Administración y Servicios del Ministerio del Trabajo.

A los fines de mejorar la solvencia financiera del Organismo, esta Dirección procedió a la cancelación de aquellos gastos por concepto de acreencias no prescritas a favor de empresas que prestaron diferentes servicios al Ministerio, por la cantidad de bolívares OCHENTA Y SEIS MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO CON OCHENTA Y OCHO CÉNTIMOS (Bs. 86.860.995,88).

Se hace preciso destacar, que el fortalecimiento de una economía social y la promoción de nuevas formas organizativas y de cogestión, han formado parte de los objetivos estratégicos que guían la gestión administrativa de este Ministerio. Sin embargo, no sólo se ha trabajado según lo establecido en el equilibrio económico y en el equilibrio social, pautados en las Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico

y Social de la Nación 2001-2007, sino que también se persiguió el fortalecimiento de un tercer equilibrio, el internacional, a través del cual se promueva y favorezca la integración latinoamericana.

En este sentido, el Ministerio participó activamente en la realización del "Primer Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas por los Trabajadores", efectuado en la ciudad de Caracas entre el 27 y 29 de octubre de 2.005. Para financiar una parte de las actividades del mencionado evento, la Presidencia de la República, aprobó una Rectificación al Presupuesto de Gastos del Ministerio, por la cantidad de bolívares UN MIL SEISCIENTOS SETENTA Y OCHO MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y CINCO CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 1.678.534.235,00), según Gaceta Oficial N° 38.295, de fecha 18/10/2005.

### **3. BENEFICIOS PARA EL PERSONAL ACTIVO, JUBILADO Y PENSIONADO DEL MINISTERIO.**

Los trabajadores y trabajadoras de este Ministerio, constituyen el activo máspreciado en esta Administración y son ellos los que trabajan día a día de forma ardua para garantizar el buen funcionamiento del Organismo. Es por esta razón, que en procura de mejorar su nivel de vida, se acordaron una serie de reivindicaciones, que sirvieron para incrementar su poder adquisitivo y por tanto el de sus familias. Entre estos beneficios se encuentran:

- Se suscribió el Fondo de Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM) con la empresa Seguros Venezuela, por la cantidad de bolívares SEIS MIL OCHENTA Y CINCO MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS ONCE CON NOVENTA Y OCHO CÉNTIMOS (Bs. 6.085.657.511,98). El Fondo para los titulares, tiene con una cobertura para tratamientos médicos por enfermedad o accidentes con hospitalización sin fines de diagnóstico, hasta por

bolívares DOCE MIL MILLONES CERO CÉNTIMOS (Bs. 12.000.000,00), y una cobertura por causa de muerte natural de bolívares DOS MILLONES CUATROCIENTOS CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 2.400.000), y por muerte accidental de bolívares TRES MILLONES SEISCIENTOS MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 3.600.000).

- Se cumplió con la entrega mensual del ticket alimentación para todos nuestros trabajadores (empleados y obreros), cancelándose por dicho gasto la cantidad de bolívares NUEVE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE MILLONES CIENTO UN MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y OCHO CON SETENTA Y CINCO CÉNTIMOS (Bs. 9.669.101.298,75).

Partiendo de los principios de justicia social e igualdad, se acordó que el personal contratado a tiempo determinado gozará de tales reivindicaciones a partir del cuarto trimestre del año 2.005, mejorando de esta forma sus condiciones de vida. Concretando así las siguientes acciones:

- Se canceló con cargo al Fideicomiso de Prestaciones Sociales, la cantidad de bolívares SETECIENTOS VEINTE Y OCHO MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y TRES MIL SETENTA CON CINCUENTA Y CINCO CÉNTIMOS (Bs. 728.583.070,55), por concepto de la liquidación de prestaciones sociales por antigüedad.
- Se canceló al personal fijo activo del Ministerio, la cantidad de bolívares UN MIL SETECIENTOS DIEZ MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y UN MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y TRES CON OCHENTA Y TRES CÉNTIMOS (Bs. 1.710.681.353,83), por concepto del adelanto del 75% de prestaciones sociales, según lo establecido en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- Se canceló la cantidad de bolívares TRESCIENTOS DIEZ Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS DIEZ CON CUARENTA Y UN CÉNTIMOS (Bs. 319.685.710,41), por concepto de intereses sobre prestaciones sociales, correspondientes al año 2.005.
- Se cancelaron acreencias pendientes de ejercicios anteriores al Personal perteneciente al Ministerio, por la cantidad de bolívares CIENTO CUARENTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y OCHO CON OCHENTA CÉNTIMOS (Bs. 144.896.868,80).

Esta Dirección resultó afectada en sus actividades por una serie de inconvenientes que, de una u otra forma obstaculizaron, su gestión administrativa, tal y como se menciona a continuación:

- Subestimación en el monto de algunas partidas (Impuesto al Valor Agregado (IVA) y conservación y reparaciones menores de inmuebles del dominio privado), lo cual trajo como consecuencia que realizaran transferencias de recursos de otras partidas.
- Incremento en los requerimientos de las Unidades Sustantivas.
- Plazos de aprobación de los traspasos externos.

#### **LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO-DICIEMBRE 2006**

##### **PROGRAMACIÓN**

La formulación presupuestaria para el año 2006, ha sido objeto de cambios que inciden en el manejo administrativo de los recursos. Uno de esos cambios es la implementación de una nueva técnica, como lo es, el Presupuesto por Proyectos. A continuación se exponen los proyectos y objetivos que esta Dirección tiene pautado

llevar a cabo para el próximo ejercicio económico:

PROYECTO	OBJETIVO	UNIDAD RESPONSABLE
Reestructurar la Dirección General de Administración y Servicios, eliminando el Departamento de Control Previo	Asumir responsabilidades en el registro de las transacciones y en el manejo de los recursos públicos, procurando de esta forma un control efectivo por parte del Personal adscrito a cada una de las Divisiones	Dirección General de Administración y servicios
Coordinar con la Dirección de Planificación y Presupuesto, la elaboración de un Manual de Normas y Procedimientos	Disponer de una guía técnica a disposición de todo el personal para que los procesos administrativos-contables se realicen con criterios uniformes	Dirección General de Administración y servicios
Continuar con el Sistema de inventario en el área de proveeduría	Ejercer control efectivo de los materiales y equipos recibidos o despachados	Dirección de Bienes y Servicios
Instalar el sistema SIGECOF, a aquellas unidades desprovistas de esta herramienta	Agilizar los procesos administrativos y contables de las mencionadas unidades	Dirección General de Administración y Oficina de Estadística e Informática
Acondicionar la Sede Administrativa del Ministerio del Trabajo (Centro Simón Bolívar, Pisos 2 y 5, El Silencio-Caracas)	Proporcionar ambientes de trabajo adecuados y brindar una mejor atención a los trabajadores y al público en general	Dirección General de Administración y Servicios
Continuar con el proceso de registro de actualización de los bienes nacionales	Actualizar los inventarios a nivel nacional	Dirección de Finanzas

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De acuerdo a los artículos 51 y 52 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal, en donde se señala la obligación que tienen los órganos y entidades del Poder Público Nacional, de rendir cuenta de las operaciones y resultados de la gestión de forma oportuna y ante el órgano de control que determine la Contraloría General de la República, así como, de los lineamientos establecidos en la Providencia Administrativa mediante la cual se regula la Formación y Rendición de la Cuenta que acompañará a la Memoria Anual de los Ministerios, publicada en Gaceta Oficial N° 38.311, de fecha 10/10/2005, esta Administración, en cumplimiento de tales normativas y siguiendo los principios de rendición de cuentas y responsabilidad en el manejo de los recursos financieros, consagrados en la Constitución de la

República Bolivariana de Venezuela, presenta formalmente la Cuenta de su gestión durante el año 2.005.

Los resultados de la gestión financiera de la Dirección de Administración y Servicios, se presentan en los Cuadros que se anexan a continuación y están referidos a los siguientes aspectos:

- Cuenta de Gastos, representada a través del Resumen General de Ejecución por partidas presupuestarias (mensual y consolidado), donde se muestran los montos referidos por concepto de gasto acordado (presupuesto original y modificaciones), y los momentos legales del compromiso, causado, pagado, así como, el monto disponible, correspondiente al ejercicio fiscal 2005. es conveniente destacar, que el renglón del monto disponible representa la disponibilidad real, debido a que se van tomando en consideración los gastos de los meses anteriores y los del mes objeto de estudio.
- Cuenta de Ingresos.
- Balance de los fondos girados en calidad de avance y anticipo.
- Resumen de adelanto sobre prestaciones sociales (empleados y obreros).
- Resumen de Liquidación de prestaciones sociales (Empleados y Obreros).

Del análisis de los Estados Financieros, se desprenden las siguientes observaciones:

- En cuanto a los fondos girados, corresponde bolívares QUINCE MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS TREINTA Y NUEVE CON SETENTA Y DOS CÉNTIMOS (Bs. 15.754.255.739,72), por concepto de fondos en avances

(sueldos, salarios y otras remuneraciones) y por fondos en anticipo (gastos distintos a remuneraciones), se muestra un saldo de bolívares CIENTO OCHENTA Y CINCO MILLONES OCHENTA Y UN MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON SETENTA Y DOS CÉNTIMOS (Bs. 185.081.284,72).

- En cuanto a la estructura del pasivo, los gastos por pagar quedan desglosados de la forma siguiente:
  - La cantidad de bolívares UN MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y UN MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL DOCE CON CUARENTA Y CINCO CÉNTIMOS (Bs. 1.871.958.012,45),

por concepto de ordenes de compra.

- La cantidad de bolívares CIENTO TREINTA Y OCHO MILLONES NOVENTA Y UN MIL TRESCIENTOS SETENTA Y DOS CON SESENTA Y UN CÉNTIMOS (Bs. 138.091.372,61), por concepto de ordenes de servicio.
- Los derechos recaudados y enterados ante la Tesorería Nacional al 31/12/2005, se sitúan en bolívares SIETE MIL CIENTO DIEZ Y SIETE MILLONES SESENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS TREINTA Y SIETE CON SESENTA Y SEIS CÉNTIMOS (Bs. 7.117.066.537,66).

**CUADRO N° 1**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**ENERO 2005**

<b>PARTIDA PRESUPUESTARIA</b>	<b>GASTO ACORDADO</b>	<b>COMPROMISOS</b>	<b>CAUSADO</b>	<b>PAGADO</b>	<b>DISPONIBLE</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.830.483.174.099,00</b>	<b>3.024.538.491.180,65</b>	<b>270.303.390.124,06</b>	<b>270.114.719.975,21</b>	<b>805.944.682.918,35</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	84.354.159.966,00	24.520.432.298,00	565.889.350,00	565.889.350,00	59.833.727.668,00
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	11.519.490.827,00	98.422.927,09	7.734.833,49	7.019.633,49	11.421.067.899,91
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	19.884.407.387,00	597.402.492,79	298.217.966,37	110.263.017,52	19.287.004.894,21
4.04.00.00.00 Activos Reales	9.960.258.326,00	100.487.283,00	88.367.150,00	88.367.150,00	9.859.771.043,00
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	280.893.935,00	10.730.429,77	0,00	0,00	270.163.505,23
4.07.00.00.00 Transferencias	3.704.483.963.658,00	2.999.211.015.750,00	269.343.180.824,20	269.343.180.824,20	705.272.947.908,00

Al Ministerio del Trabajo le fue asignado en la Ley de Presupuesto para el Ejercicio Fiscal 2005, según Gaceta Oficial N° 5.743 Extraordinaria, de fecha 13/12/04, la cantidad de Bs. 3.830.483.174.099,00; distribuidos en las siguientes fuentes de financiamiento: Recursos Ordinarios Bs. 3.666.116.270.000,00; Programas y Proyectos Bs. 4.099.674.099,00; Otras fuentes Bs. 160.267.230.000,00.

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004

2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/01/2005 al 31/01/2005

**CUADRO N° 2**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**FEBRERO 2005**

<b>PARTIDA PRESUPUESTARIA</b>	<b>GASTO ACORDADO</b>	<b>COMPROMISOS</b>	<b>CAUSADO</b>	<b>PAGADO</b>	<b>DISPONIBLE</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.830.483.174.099,00</b>	<b>4.788.884.921,83</b>	<b>276.830.371.549,59</b>	<b>276.687.506.977,42</b>	<b>801.155.797.996,52</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	84.306.159.966,00	2.186.714.728,94	2.943.847.228,57	2.943.647.228,57	57.599.012.939,06
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	11.515.490.827,00	78.231.077,41	107.920.572,23	70.788.953,60	11.338.836.822,50
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	19.936.407.387,00	1.592.333.919,68	325.984.368,54	228.532.942,39	17.746.670.974,53
4.04.00.00.00 Activos Reales	9.960.258.326,00	10.672.103,00	8.914.460,00	8.914.460,00	9.849.098.940,00
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	280.893.935,00	59.232.699,22	69.963.128,99	61.881.601,60	210.930.806,01
4.07.00.00.00 Transferencias	3.704.483.963.658,00	861.700.393,58	273.373.741.791,26	273.373.741.791,26	704.411.247.514,42

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004

2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/02/2005 al 28/02/2005

**CUADRO N° 3**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**MARZO 2005**

<b>PARTIDA PRESUPUESTARIA</b>	<b>GASTO ACORDADO</b>	<b>COMPROMISOS</b>	<b>CAUSADO</b>	<b>PAGADO</b>	<b>DISPONIBLE</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.830.483.174.099,00</b>	<b>246.642.537.651,33</b>	<b>497.138.130.823,57</b>	<b>496.356.559.916,59</b>	<b>554.513.260.345,19</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	84.306.159.966,00	27.920.826.453,47	3.333.218.057,11	3.332.452.903,88	29.678.186.485,59
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	11.199.490.827,00	203.697.171,17	179.609.278,86	147.535.680,89	10.819.139.651,33
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	20.252.407.387,00	2.471.127.115,67	1.036.742.169,17	717.010.013,39	15.591.543.858,86
4.04.00.00.00 Activos Reales	9.960.258.326,00	436.115.957,60	433.929.860,60	4.929.860,60	9.412.982.982,40
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	280.893.935,00	0,00	0,00	0,00	210.930.806,01
4.07.00.00.00 Transferencias	3.704.483.963.658,00	215.610.770.953,42	492.154.631.457,83	492.154.631.457,83	488.800.476.561,00

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004

2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/03/2005 al 31/03/2005

**CUADRO N° 4**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**ABRIL 2005**

<b>PARTIDA PRESUPUESTARIA</b>	<b>GASTO ACORDADO</b>	<b>COMPROMISOS</b>	<b>CAUSADO</b>	<b>PAGADO</b>	<b>DISPONIBLE</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.830.483.174.099,00</b>	<b>3.634.198.915,35</b>	<b>281.179.944.330,22</b>	<b>281.371.992.832,13</b>	<b>550.879.061.429,84</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	84.306.159.966,00	1.611.290.848,22	3.751.957.011,09	3.752.522.164,32	28.066.895.637,37
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	11.193.259.666,00	248.589.074,84	219.418.659,44	213.336.061,20	10.564.319.415,49
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	20.258.638.548,00	1.675.443.554,83	1.240.041.951,86	1.447.194.132,70	13.922.331.465,03
4.04.00.00.00 Activos Reales	9.960.258.326,00	82.939.139,80	31.327.476,30	26.106.428,61	9.330.043.842,60
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	280.893.935,00	15.936.297,66	15.658.138,10	11.292.951,87	194.994.508,35
4.07.00.00.00 Transferencias	3.704.483.963.658,00	0,00	275.921.541.093,43	275.921.541.093,43	488.800.476.561,00

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004  
2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/04/2005 al 30/04/2005

**CUADRO N° 5**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**MAYO 2005**

<b>PARTIDA PRESUPUESTARIA</b>	<b>GASTO ACORDADO</b>	<b>COMPROMISOS</b>	<b>CAUSADO</b>	<b>PAGADO</b>	<b>DISPONIBLE</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.830.483.174.099,00</b>	<b>320.718.241.769,77</b>	<b>401.617.993.519,81</b>	<b>401.784.320.684,28</b>	<b>230.160.819.660,07</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	84.306.159.966,00	-985.663.550,55	4.409.573.435,77	4.403.608.435,77	29.052.559.187,92
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	11.184.759.666,00	303.103.055,85	301.334.039,19	344.056.759,19	10.252.716.359,64
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	20.267.138.548,00	1.364.177.034,39	1.558.167.329,81	1.676.849.672,53	12.566.654.430,64
4.04.00.00.00 Activos Reales	9.960.258.326,00	29.098.090,84	36.512.470,50	35.231.018,19	9.300.945.751,76
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	280.893.935,00	7.527.139,24	7.805.298,80	19.973.852,86	187.467.369,11
4.07.00.00.00 Transferencias	3.704.483.963.658,00	320.000.000.000,00	395.304.600.945,74	395.304.600.945,74	168.800.476.561,00

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004  
2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/05/2005 al 31/05/2005

**CUADRO N° 6**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**JUNIO 2005**

<b>PARTIDA PRESUPUESTARIA</b>	<b>GASTO ACORDADO</b>	<b>COMPROMISOS</b>	<b>CAUSADO</b>	<b>PAGADO</b>	<b>DISPONIBLE</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.830.483.174.099,00</b>	<b>-1.104.155.249.112,13</b>	<b>345.092.568.286,61</b>	<b>344.753.450.904,43</b>	<b>1.334.316.068.772,20</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	84.306.159.966,00	-1.386.922.589,18	3.863.559.870,13	3.853.105.370,13	30.439.481.777,10
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	11.146.259.666,00	819.335.446,20	281.062.885,90	265.785.304,25	9.394.880.913,44
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	20.297.638.548,00	2.530.686.958,73	1.876.433.026,60	1.563.670.040,58	10.066.467.471,91
4.04.00.00.00 Activos Reales	9.960.258.326,00	100.762.668,88	112.299.295,11	111.676.980,60	9.200.183.082,88
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	288.893.935,00	17.275.355,04	17.275.355,04	17.275.355,04	178.192.014,07
4.07.00.00.00 Transferencias	3.704.483.963.658,00	-1.106.236.386.951,80	338.941.937.853,83	338.941.937.853,83	1.275.036.863.512,80

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004  
2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/06/2005 al 30/06/2005

**CUADRO N° 7**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**JULIO 2005**

PARTIDA PRESUPUESTARIA	GASTO ACORDADO	COMPROMISOS	CAUSADO	PAGADO	DISPONIBLE
<b>TOTAL</b>	<b>3.830.483.174.099,00</b>	<b>303.346.713.328,89</b>	<b>352.712.705.660,35</b>	<b>353.445.539.185,74</b>	<b>1.030.969.355.443,31</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	84.306.159.966,00	7.653.836.843,02	5.515.118.045,95	5.489.290.002,07	22.785.644.934,08
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	11.127.759.666,00	228.231.084,73	312.065.229,26	319.543.439,98	9.148.149.828,71
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	20.316.138.548,00	1.897.381.133,87	1.600.929.942,61	1.918.852.486,65	8.187.586.338,04
4.04.00.00.00 Activos Reales	9.960.258.326,00	37.395.079,00	16.598.946,89	449.859.761,40	9.162.788.003,88
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	288.893.935,00	902.959,20	902.959,20	902.959,20	177.289.054,87
4.07.00.00.00 Transferencias	3.704.483.963.658,00	293.528.966.229,07	345.267.090.536,44	345.267.090.536,44	981.507.897.283,73

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004  
2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/07/2005 al 31/07/2005

**CUADRO N° 8**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**AGOSTO 2005**

PARTIDA PRESUPUESTARIA	GASTO ACORDADO	COMPROMISOS	CAUSADO	PAGADO	DISPONIBLE
<b>TOTAL</b>	<b>4.354.213.382.413,00</b>	<b>1.070.084.372.209,81</b>	<b>390.371.428.419,66</b>	<b>390.582.818.333,10</b>	<b>484.615.191.547,50</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	85.634.581.151,15	842.583.706,00	4.312.759.370,18	4.352.306.914,06	23.271.482.413,23
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	11.058.159.666,00	852.523.795,95	1.116.836.462,79	1.125.852.606,26	8.226.026.032,76
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	20.385.738.548,00	833.189.953,77	1.103.760.050,11	1.265.089.276,20	7.423.996.384,27
4.04.00.00.00 Activos Reales	9.960.258.326,00	15.974.404,35	30.866.063,72	33.663.063,72	9.146.813.599,53
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	288.893.935,00	21.744.747,00	21.744.747,00	20.444.747,00	155.544.307,87
4.07.00.00.00 Transferencias	4.226.885.750.786,85	1.067.518.355.602,74	383.785.461.725,86	383.785.461.725,86	436.391.328.809,84

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004  
2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/08/2005 al 31/08/2005

**CUADRO N° 9**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**SEPTIEMBRE 2005**

PARTIDA PRESUPUESTARIA	GASTO ACORDADO	COMPROMISOS	CAUSADO	PAGADO	DISPONIBLE
<b>TOTAL</b>	<b>4.354.213.382.413,00</b>	<b>-1.577.066.063,49</b>	<b>355.697.492.552,13</b>	<b>352.219.017.277,27</b>	<b>486.192.257.610,99</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	85.634.581.151,15	-3.987.466.533,67	5.556.299.965,02	5.538.348.414,67	27.258.948.946,90
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	9.924.051.751,00	436.948.498,69	576.900.510,34	600.967.216,89	6.654.969.619,07
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	21.079.846.463,00	1.946.885.847,13	1.722.284.400,75	1.572.215.303,01	6.171.218.452,14
4.04.00.00.00 Activos Reales	10.400.258.326,00	26.566.124,36	40.874.177,23	40.886.177,23	9.560.247.475,17
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	288.893.935,00	0,00	0,00	0,00	155.544.307,87
4.07.00.00.00 Transferencias	4.226.885.750.786,85	0,00	347.801.133.498,79	344.466.600.165,47	436.391.328.809,84

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004  
2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/09/2005 al 30/09/2005



**CUADRO N° 10**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**OCTUBRE 2005**

PARTIDA PRESUPUESTARIA	GASTO ACORDADO	COMPROMISOS	CAUSADO	PAGADO	DISPONIBLE
<b>TOTAL</b>	<b>4.355.891.916.648,00</b>	<b>228.834.927.882,97</b>	<b>351.471.332.761,60</b>	<b>354.856.091.922,62</b>	<b>259.035.863.963,02</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	85.634.581.151,15	-1.485.040.767,00	4.103.365.637,98	4.124.417.188,33	28.743.989.713,90
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	9.316.819.088,28	602.102.696,54	552.624.253,23	514.804.537,07	5.445.634.259,81
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	23.841.222.055,72	2.862.088.275,21	3.229.129.917,26	3.296.068.910,77	6.070.505.769,65
4.04.00.00.00 Activos Reales	9.924.649.631,00	1.083.245.825,28	789.708.025,60	789.763.025,60	8.001.392.954,89
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	288.893.935,00	2.749.111,14	2.749.111,14	2.749.111,14	152.795.196,73
4.07.00.00.00 Transferencias	4.226.885.750.786,85	225.769.782.741,80	342.793.755.816,39	346.128.289.149,71	210.621.546.068,04

Nota: Se aprobó una Rectificación al Presupuesto de Gastos del Ministerio del Trabajo, por la cantidad de Bs. 1.678.534.235, según Gaceta Oficial N° 38.295, de fecha 18/10/2005, quedando desglosada de la siguiente forma: 4.02 Materiales y Suministros, Bs. 293.050.000, y 4.03 Servicios no Personales, Bs. 1.385.484.235.

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004  
2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/10/2005 al 30/10/2005

**CUADRO N° 11**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**NOVIEMBRE 2005**

PARTIDA PRESUPUESTARIA	GASTO ACORDADO	COMPROMISOS	CAUSADO	PAGADO	DISPONIBLE
<b>TOTAL</b>	<b>5.113.934.216.982,15</b>	<b>813.088.813.949,13</b>	<b>1.279.807.306.621,54</b>	<b>1.279.932.662.091,14</b>	<b>203.989.350.348,04</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	84.284.581.151,15	8.825.033.273,03	5.455.052.456,27	5.455.052.456,27	18.568.956.440,87
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	7.483.395.505,33	501.343.055,09	571.285.559,73	580.848.194,61	3.110.867.621,77
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	26.887.216.186,21	1.392.219.851,01	1.497.767.741,56	1.613.560.576,28	7.724.280.049,13
4.04.00.00.00 Activos Reales	10.062.079.083,46	217.098.633,35	56.015.011,11	56.015.011,11	7.921.723.774,00
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	288.893.935,00	95.823.343,13	95.823.343,13	95.823.343,13	56.971.853,60
4.07.00.00.00 Transferencias	4.984.928.051.121,00	802.057.295.793,52	1.272.131.362.509,74	1.272.131.362.509,74	166.606.550.608,67

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004  
2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/11/2005 al 30/11/2005

**CUADRO N° 12**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**RESUMEN GENERAL DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**DICIEMBRE 2005**

PARTIDA PRESUPUESTARIA	GASTO ACORDADO	COMPROMISOS	CAUSADO	PAGADO	DISPONIBLE
<b>TOTAL</b>	<b>5.136.382.045.869,15</b>	<b>219.785.488.024,20</b>	<b>326.668.853.166,96</b>	<b>295.201.871.714,93</b>	<b>6.651.691.210,84</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	75.503.991.395,68	8.613.482.364,75	30.080.193.374,52	14.291.157.531,37	1.174.884.320,65
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	7.484.895.505,33	1.608.167.589,07	1.721.043.139,54	1.214.377.101,49	1.504.200.032,70
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	27.812.716.186,21	6.109.537.044,24	9.417.410.795,54	3.854.838.622,86	2.540.243.004,89
4.04.00.00.00 Activos Reales	9.882.079.083,46	7.171.145.308,13	7.663.987.680,53	6.060.817.747,71	570.578.465,87
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	288.893.935,00	5.881.853,06	5.881.853,06	6.363.745,56	51.090.000,54
4.07.00.00.00 Transferencias	5.015.409.469.763,47	196.277.273.864,95	277.780.336.323,77	269.774.316.965,94	810.695.386,19

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004  
2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/12/2005 al 31/12/2005



**CUADRO N° 13**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**CONSOLIDADO DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS PRESUPUESTARIAS**  
**ENERO-DICIEMBRE (AÑO 2.005)**

PARTIDA PRESUPUESTARIA	GASTO ACORDADO	COMPROMISOS	CAUSADO	PAGADO	DISPONIBLE
<b>TOTAL</b>	<b>5.136.382.045.869,15</b>	<b>5.129.730.354.658,31</b>	<b>5.128.891.517.816,10</b>	<b>5.097.306.551.814,86</b>	<b>6.651.691.210,84</b>
4.01.00.00.00 Gastos de Personal	75.503.991.395,68	74.329.107.075,03	73.890.833.802,59	58.101.797.959,44	1.174.884.320,65
4.02.00.00.00 Materiales y Suministros	7.484.895.505,33	5.980.695.472,63	5.947.835.424,00	5.404.915.488,92	1.504.200.032,70
4.03.00.00.00 Servicios No Personales	27.812.716.186,21	25.272.473.181,32	24.906.869.660,18	19.264.144.994,88	2.540.243.004,89
4.04.00.00.00 Activos Reales	9.882.079.083,46	9.311.500.617,59	9.309.400.617,59	7.706.230.684,77	570.578.465,87
4.06.00.00.00 Servicio de la Deuda Pública y Diminución de Otros Pasivos	288.893.935,00	237.803.934,46	237.803.934,46	236.707.667,40	51.090.000,54
4.07.00.00.00 Transferencias	5.015.409.469.763,47	5.014.598.774.377,28	5.014.598.774.377,28	5.006.592.755.019,45	810.695.386,19

FUENTE: 1. Gaceta Oficial N° 5.743 de fecha 13/12/2004  
2. Reporte "Ejecución por Organismos y fuente Consolidado a nivel de Partida" emitido por Sigecof, desde el 01/01/2005 al 31/12/2005

**CUADRO N° 14**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
**CUENTA DE INGRESOS**  
**SITUACIÓN AL 31/12/2005**

MESES	MULTAS	JUICIOS COSTAS PROCESALES	INTERESES POR DINERO EN DEPÓSITO	REINTEGRO	RENDICIÓN DEL I.V.A. RETENIDO	TOTAL
<b>ENERO</b>	11.641.504,30	0,00	0,00	0,00	0,00	11.641.504,30
<b>FEBRERO</b>	12.236.809,40	3.501.233,73	27.894.822,41	0,00	0,00	43.632.865,54
<b>MARZO</b>	25.321.945,95	0,00	33.914.710,97	6.403.583.623,43	0,00	6.462.820.280,35
<b>ABRIL</b>	14.348.196,30	600.000,00	32.024.578,67	21.072.421,94	0,00	68.045.196,91
<b>MAYO</b>	19.626.116,10	1.443.627,94	0,00	0,00	544.481,68	21.614.225,72
<b>JUNIO</b>	26.186.339,81	975.000,00	5.488.598,33	192.466.483,19	0,00	225.116.421,33
<b>JULIO</b>	32.362.805,55	3.386.967,71	0,00	0,00	1.113.024,20	36.862.797,46
<b>AGOSTO</b>	47.819.382,86	0,00	2.854.762,25	18.953.589,31	1.408.603,68	71.036.338,10
<b>SEPTIEMBRE</b>	38.422.337,00	2.135.568,98	786.554,25	2.792.000,00	0,00	44.136.460,23
<b>OCTUBRE</b>	85.713.163,97	756.726,24	4.600.289,32	3.735.817,82	0,00	94.805.997,35
<b>NOVIEMBRE</b>	14.480.170,00	3.289.422,22	3.222.165,22	0,00	0,00	20.991.757,44
<b>DICIEMBRE</b>	8.410.745,16	3.366.032,30	2.842.979,29	1.742.936,18	0,00	16.362.692,93
<b>TOTAL</b>	<b>336.569.516,40</b>	<b>19.454.579,12</b>	<b>113.629.460,71</b>	<b>6.644.346.871,87</b>	<b>3.066.109,56</b>	<b>7.117.066.537,66</b>

FUENTE: Relación de Ingresos al 31/12/2005 (División de Contabilidad Fiscal)

CUADRO N° 15  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS  
BALANCE DE LOS FONDOS GIRADOS EN CALIDAD  
DE AVANCE Y ANTICIPO  
SITUACIÓN AL 31/12/2005

BALANCE DE LOS FONDOS			
<b>ACTIVOS:</b>			
BANCO:			15.939.337.024,44
FONDO EN AVANCES:		15.754.255.739,72	
EMPLEADOS Y OBREROS	13.706.159.361,42		
JUBILADOS Y PENSIONADOS	2.048.096.378,30		
FONDOS EN ANTICIPO:		185.081.284,72	
			<b>TOTAL ACTIVO 15.939.337.024,44</b>
<b>PASIVOS:</b>			
GASTOS POR PAGAR:		2.010.049.385,06	
ORDENES DE COMPRA	1.871.958.012,45		
ORDENES DE SERVICIOS	138.091.372,61		
			<b>TOTAL PASIVO 2.010.049.385,06</b>
<b>PATRIMONIO:</b>			
			<b>TOTAL PATRIMONIO 13.929.287.639,38</b>
			<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO 15.939.337.024,44</b>

FUENTE: 1) Reporte - Movimientos de Fondos "SIGECOF", de fecha 31/12/2005  
2) Análisis - División de Contabilidad Fiscal, de fecha 31/12/2005

  
*Lupercio A. Romero A.*  
Lic. Lupercio A. Romero A.  
Director de Administración y Servicios

  
*Zaida A. Clamens G.*  
Lic. Zaida A. Clamens G.  
Directora de Finanzas

CUADRO N° 16  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS  
BALANCE DE LOS FONDOS GIRADOS EN CALIDAD  
DE AVANCE Y ANTICIPO  
SITUACIÓN AL 31/12/2005

<b>CUENTA DE ORDEN DEUDORAS</b>		
INGRESOS PRESUPUESTADOS	5.124.659.039.290,86	
INTERESES POR DINERO EN DEPÓSITOS	113.629.460,71	
MULTAS	336.569.516,40	
COSTAS PROCESALES	19.454.579,12	
REINTEGROS DE FONDOS EN AVANCES ANTICIPOS Y	6.644.346.871,87	
RENDICION DEL I.V.A.	3.066.109,56	
<b>TOTAL DE CUENTAS DE ORDEN DEUDORAS</b>		<b>5.131.776.105.828,52</b>
<b>CUENTA DE ORDEN ACREEDORAS</b>		
PRESUPUESTO MODIFICADO	5.124.659.039.290,86	
INTERESES POR DINERO EN DEPOSITOS P/C	113.629.460,71	
MULTAS P/C	336.569.516,40	
INGRESO POR I.V.A.- RETENCION DE ANTICIPO Y		
COSTAS PROCESALES P/C	19.454.579,12	
REINTEGROS P/C	6.644.346.871,87	
RENDICION DEL I.V.A.	3.066.109,56	
<b>TOTAL DE CUENTAS DE ORDEN ACREEDORAS</b>		<b>5.131.776.105.828,52</b>

FUENTE: 1) Reporte del Sigecof (Ejecución por Organismo y fuente Consolidado a nivel de Partidas al 31/12/2005)  
2) Relación de Ingresos al 31/12/2005 (División de Contabilidad Fiscal)  
3) Relación de Arrendamientos al 31/12/2005 (Departamento de Contratos)

CUADRO N° 17  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS  
RESUMEN DE ADELANTO SOBRE PRESTACIONES SOCIALES  
SITUACIÓN AL 31/12/2005

CONCEPTO	TOTAL MENSUAL DE PRESTACIONES SOCIALES AL 31/12/2005	MONTO MENSUAL DE ADELANTO DEL 75%
ENERO EMPLEADOS	74.659.037,17	49.030.327,70
ENERO OBREROS	5.796.759,35	3.444.826,50
FEBRERO EMPLEADOS	287.276.936,52	179.750.282,23
FEBRERO OBREROS	44.997.462,49	26.054.857,93
MARZO EMPLEADOS	91.257.053,12	55.640.345,82
MARZO OBREROS	67.270.520,53	41.636.892,78
ABRIL EMPLEADOS	145.719.438,18	96.194.529,86
ABRIL OBREROS	11.396.478,43	6.940.144,81
MAYO EMPLEADOS	310.869.633,32	198.506.244,03
MAYO OBREROS	122.008.224,26	80.523.002,65
JUNIO EMPLEADOS	360.235.639,57	231.416.202,89
JUNIO OBREROS	11.372.934,66	7.636.483,37
JULIO EMPLEADOS	292.115.882,12	190.449.630,22
JULIO OBREROS	36.758.846,74	21.198.523,45
AGOSTO EMPLEADOS	329.794.770,12	194.728.145,96
AGOSTO OBREROS	69.122.387,25	37.255.328,03
SEPTIEMBRE EMPLEADOS	263.936.105,34	169.448.086,67
SEPTIEMBRE OBREROS	39.271.586,77	20.241.924,00
OCTUBRE EMPLEADOS	113.719.923,08	70.009.524,99
OCTUBRE OBREROS	54.662.220,89	30.576.049,94
<b>TOTAL GLOBAL AL 30-09-2005</b>	<b>2.732.241.839,91</b>	<b>1.710.681.353,83</b>

FUENTE: Libros Auxiliares correspondientes al Adelanto del 75% de las Prestaciones Sociales. División de Contabilidad Fiscal

CUADRO N° 18  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS  
RESUMEN DE LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES  
SITUACIÓN AL 31/12/2005

CONCEPTO	MONTO MENSUAL DE PRESTACIONES SOCIALES AL 31/12/2005	MONTO MENSUAL LIQUIDACIONES EN CUENTAS INDIVIDUALES
LIQUIDACIONES MES DE ENERO	26.497.105,16	26.497.105,16
LIQUIDACIONES MES DE FEBRERO	75.758.066,03	75.758.066,03
LIQUIDACIONES MES DE MARZO	34.946.288,94	34.946.288,94
LIQUIDACIONES MES DE ABRIL	0,00	0,00
LIQUIDACIONES MES DE MAYO	0,00	0,00
LIQUIDACIONES MES DE JUNIO	306.822.270,10	306.822.270,10
LIQUIDACIONES MES DE JULIO	49.892.049,92	49.892.049,92
LIQUIDACIONES MES DE AGOSTO	48.913.643,70	48.913.643,70
LIQUIDACIONES MES DE SEPTIEMBRE	70.783.765,97	70.783.765,97
LIQUIDACIONES MES DE OCTUBRE	23.242.391,65	23.242.391,65
LIQUIDACIONES MES DE NOVIEMBRE	91.727.489,08	91.727.489,08
<b>TOTAL LIQUIDACIONES AL 30-12-2005</b>	<b>728.583.070,55</b>	<b>728.583.070,55</b>

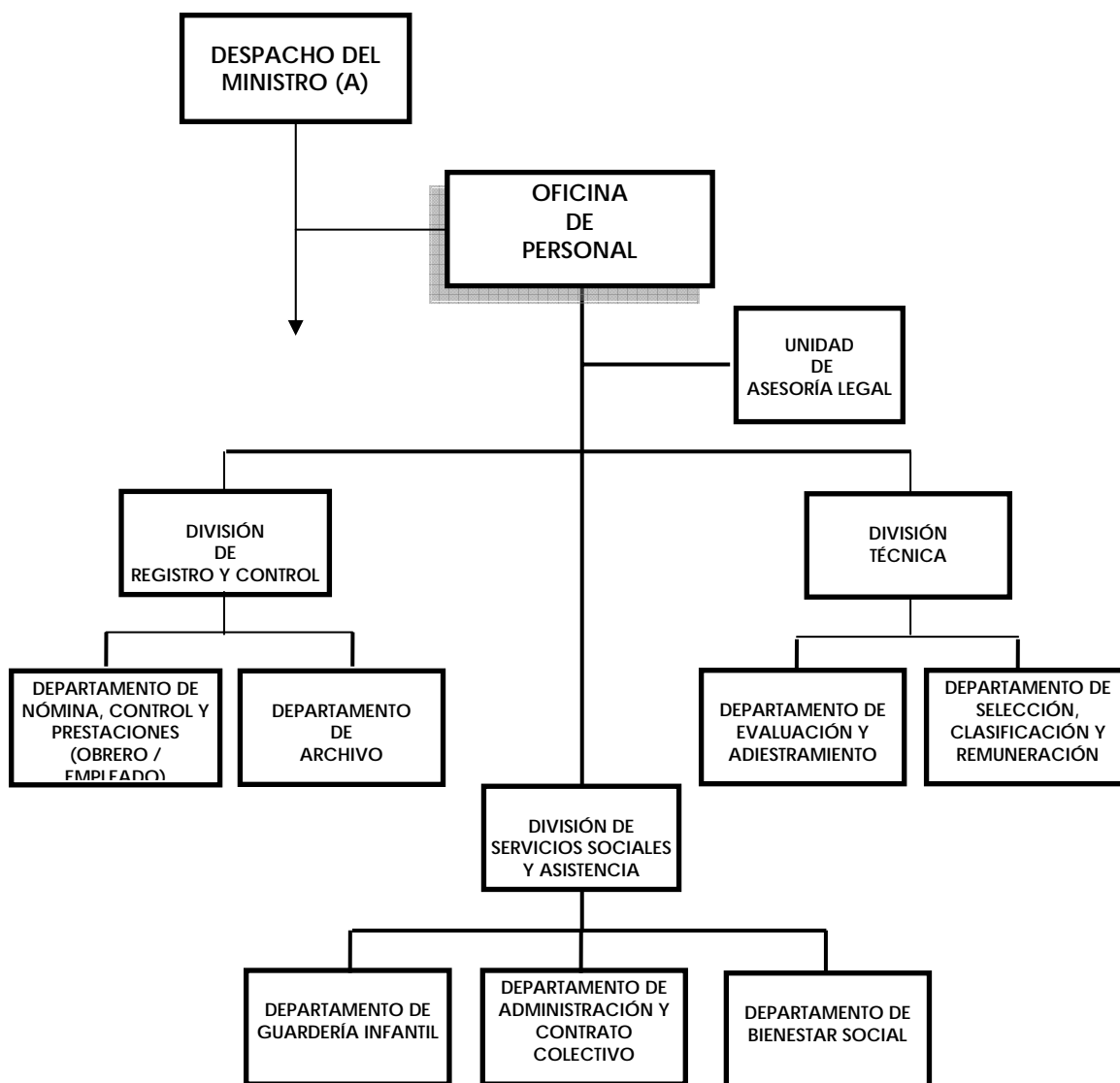
FUENTE: Libros Auxiliares correspondientes a la Liquidación de Prestaciones Sociales de Empleados y Obreros. División de Contabilidad Fiscal





## ***OFICINA DE PERSONAL***

OFICINA DE PERSONAL  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL





**FUNCIONES**

- Dirigir la aplicación y mejora de las normas y procedimientos que en materia de administración de personal señale la Ley del Estatuto de la Función Pública y el Reglamento de la antigua Ley de Carrera Administrativa.
- Elaborar y organizar el sistema de adiestramiento de personal, dirigido al mejoramiento técnico, profesional, moral y cultural de los funcionarios del Ministerio.
- Realizar los exámenes que se requieran para el ingreso o ascenso a la Carrera Administrativa, conforme se determine en el Reglamento de la antigua Ley de Carrera Administrativa.
- Proponer ante la Ministra los nombramientos de ingresos, ascensos, retiros y demás movimientos de personal.
- Instruir expedientes de carácter disciplinario con asistencia de la Consultoría Jurídica en los casos de hechos que dieron lugar a la aplicación de las sanciones previstas en la Ley de Estatuto y de la Función Pública y el Reglamento de la antigua Ley de Carrera Administrativa.
- Enviar periódicamente al Vice-Ministerio de Planificación y Desarrollo Institucional (VIPLADIN), una relación detallada de los movimientos de personal, así como toda la información que solicite en materia de Administración de Personal del Ministerio.
- Prestar a la Junta de Avenimientos las facilidades que ésta requiere para el cabal desenvolvimiento de sus funciones.
- Actuar como órgano regular entre el Ministerio y VIPLADIN.

- Promover, coordinar y dirigir los programas de bienestar social.
- Canalizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento de las cláusulas socioeconómicas contenidas en el contrato colectivo de trabajo vigente.
- Promover, desarrollar y ejecutar la programación que en materia de seguridad social establece el organismo en beneficio de su personal activo y pasivo.
- Analizar, procesar, controlar y tramitar los beneficios otorgados por convenciones colectivas a empleados y obreros.
- Promover actividades recreativas y culturales dirigidas a los trabajadores y a su grupo familiar.
- Las demás establecidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública y el Reglamento de la antigua Ley de Carrera Administrativa.

**EJECUCIÓN**

Del Plan Nacional Económico y Social de la Nación (2.001- 2.007), se desprenden tres objetivos estratégicos, diseñados de forma específica para la Oficina de Personal, los cuales se exponen a continuación:

- Procurar recursos humanos calificados, capaces de asumir los compromisos y retos del Ministerio para satisfacer las demandas económicas, sociales y políticas de la comunidad.
- Procurar recursos humanos motivados al logro de la Misión del Ministerio, capaces de asumir los compromisos y retos para satisfacer las demandas económicas, sociales y políticas de la comunidad.
- Desarrollar y capacitar el recurso humano del Ministerio, en base a las exigencias y retos que debe asumir

para satisfacer las demandas económicas, sociales y políticas de la comunidad.

En función de los objetivos anteriormente expuestos, se desarrolló una política interna que enmarcó las siguientes acciones y proyectos llevados a cabo durante el año 2.005

- Se sustanciaron 34 expedientes disciplinarios, incursos en causales de destitución, de acuerdo con el artículo 89° de la Ley del Estatuto de la Función Pública.
- Se tramitaron ante la inspección del trabajo seis procedimientos de calificación de faltas (despidos), a los trabajadores (obreros) de este ministerio, de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo. Siendo declaradas procedentes.
- Se elaboraron 13 borradores de Resueltos por designaciones y culminación de actividades de funcionarios de alto nivel, para proceder a ser publicados en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.
- Se elaboraron 90 notificaciones de remoción, solicitados por los diferentes Directores Generales y Coordinadores de Zonas.
- Se emitieron cinco opiniones no vinculantes, sobre las normativas laborales aplicables a funcionarias y funcionarios públicos, así como a los trabajadores (obreros) solicitadas por la Consultaría Jurídica y el Despacho de la Ministra del Trabajo.
- Cumpliendo con la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios y su Reglamento de fecha 13 de septiembre de 1995, se ortogaron 45 Beneficios de jubilaciones de oficio a nivel

nacional a los funcionarios Empleados, superando sustancialmente la cifra de años anteriores. Se pensionaron por incapacidad a 9 funcionarios que cumplieron con los requisitos establecidos por el IVSS asimismo se tramitaron 5 pensiones de sobrevivientes a las viudas de 5 jubilados fallecidos.

- Se hizo extensivo el beneficio de la guardería a todos los empleados y obreros de este organismo a nivel nacional, a partir del mes de septiembre y hasta diciembre se canceló el monto de bolívars CINCUENTA Y SIETE MILLONES OCHOCIENTOS NUEVE MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y DOS CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 57.809.432,00).
- Se generaron 45 cargos vacantes, producto de los trámites de jubilaciones que permitirá el ingreso de nuevos talentos a nuestro organismo.
- Se tramitó una Suspensión de jubilación.
- Se procesaron 8 ceses por fallecimiento de jubilados y pensionados sobrevivientes.
- Se tramitó un pago de acreencia no Preescrita por concepto de jubilación.
- Se realizó un estudio sobre la situación de los montos de las jubilaciones, lo que permitió ajustarle el monto de las mismas y homologar a 140 jubilados empleados.
- Se cumplió con el decreto N° 3628 publicado en gaceta oficial N° 38174 de fecha 27-04-2005, mediante el cual se fija como salario fijo mensual obligatorio la cantidad de bolívars CUATROCIENTOS CINCO MIL CON

CERO CÉNTIMOS (Bs. 405.000,00). A su vez, se logró cancelar oportunamente los incrementos de los salarios mínimos extensivos para los Jubilados y pensionado sobrevivientes.

- Se hizo extensivo con aportes del personal jubilado y pensionado sobreviviente, el Seguro de Hospitalización Cirugía y Maternidad a los familiares de los mismos.
- Aplicando el Plan de Jubilaciones a los obreros al servicio de la Administración Pública Nacional se jubilaron a doce (12) trabajadores y otorgó una (1) pensión de sobreviviente, que cumplieron con los requisitos establecidos en el Acuerdo Suscrito por el Ejecutivo Nacional de fecha 01 de septiembre de 1.992.
- Se tramitaron 24 nóminas correspondientes al Personal Pensionado (obrero y empleado), las cuales ascienden a una cantidad de bolívares UN MIL TRESCIENTOS SIETE MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y TRES MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON NOVENTA CÉNTIMOS (Bs. 1.307.673.544,90)
- Se procesaron 24 nóminas correspondientes al personal jubilado (obrero y empleado), las mismas suman la cantidad de bolívares DOS MIL SEISCIENTOS VEINTE Y UN MILLONES TRESCIENTOS VEINTE Y SIETE MIL QUINIENTOS DIEZ CON DIECISIETE CÉNTIMOS (Bs.2.621.327.510, 17).
- Se ejecutaron nóminas dirigidas al pago de la bonificación de fin de año del personal jubilado con una erogación de bolívares SEISCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS UN MIL OCHOCIENTOS CUATRO CON CERO CÉNTIMOS

(Bs. 684.601.804,00). Igualmente se les canceló al personal pensionado el referido concepto con una erogación de bolívares TRESCIENTOS VEINTE Y UN MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 321.354.000,00).

- Se realizó el Plan Vacacional para 200 niños de los trabajadores, por una cantidad de bolívares SETENTA Y NUEVE MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 79.000.000,00).
- Se logró realizar 80 solicitudes de 14-100, para tramitar ante el IVSS a nivel nacional la pensión de vejez.
- Se ingresó al IVSS a 750 trabajadores contratados.
- Se tramitaron 218 solicitudes de anticipos de prestaciones sociales del personal obrero, por un monto de bolívares TRESCIENTOS CUATRO MILLONES NOVENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y CUATRO CON SETENTA Y SIETE CÉNTIMOS (Bs. 304.095.394,77).
- Se liberaron 17 cuentas individuales del Banco Mercantil por concepto de prestaciones sociales, por un monto de bolívares SESENTA Y UN MILLONES QUINIENTOS ONCE MIL OCHOCIENTOS CINCO CON CUARENTA CÉNTIMOS (Bs.61.511.805, 40).
- Se logró el objetivo de cancelar viáticos diarios por concepto de alojamiento y comida para el traslado dentro del país, de conformidad con los grados y niveles establecidos para los puestos de trabajo del personal obrero. Se han tramitado 82 solicitudes por esta oficina, correspondiente a la cantidad de bolívares VEINTICUATRO MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL

SETECIENTOS CUARENTA Y TRES CON CERO CÉNTIMOS (Bs.24.266.743, 00).

- Se canceló al personal empleado por concepto de útiles escolares, la cantidad de bolívares NOVENTA Y OCHO MILLONES OCHOCIENTOS MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 98.800.000,00).
- Se incrementó el beneficio de beca escolar al personal obrero y empleado del Ministerio, cancelándose la cantidad de bolívares TREINTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs.39.944.000,00). Asimismo dicho Beneficio se canceló según se especifica a continuación:
  - **PRIMARIA:**  
Bs. 70.000,00
  - **SECUNDARIA:**  
Bs. 80.000,00
  - **UNIVERSITARIA Y/O ESPECIAL:**  
Bs. 90.000,00
- Se canceló al personal obrero suplente por concepto de suplencia, la cantidad de bolívares NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA CON TREINTA Y CINCO CÉNTIMOS (Bs. 989.287.630,35).
- Se regalaron juguetes y cotillones a los hijos del personal durante el año 2.005 por un monto de bolívares VEINTE Y SIETE MILLONES CON CERO CÉNTIMOS Bs. 27.000.000,00.
- Se canceló al personal obrero suplente por concepto de Bono Nocturno la cantidad de bolívares VEINTE Y OCHO MILLONES CUARENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y UNO CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 28.046.241,00).

- Se canceló al personal obrero suplente y contratado por concepto de días feriados la cantidad de bolívares UN MILLÓN TRESCIENTOS OCHENTA MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES CON TREINTA Y OCHO CÉNTIMOS (Bs. 1.380.833,38).
- Se logró una interrelación pronta y eficaz entre las Direcciones, Divisiones, Procuradurías, Inspectoras, Sub-Inspectoras, en cuanto a la notificación de la ausencia a sus labores de los funcionarios o trabajadores de las diferentes dependencias.
- Se logró la inducción y adiestramiento del personal adscrito la División de Servicios Sociales y Asistencia, para mejorar los procesos de reposos médicos, mediante cursos y talleres de inducción.
- Se tramitaron, por concepto de prestaciones sociales la cantidad de bolívares CIENTO OCHENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS CUARENTA Y DOS CON CINCUENTA Y SEIS CÉNTIMOS (Bs. 186.742,56) a 51 empleados, egresados y bolívares TREINTA Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS TREINTA CON SESENTA Y DOS (Bs. 39.698.930,62) a 67 egresados contratados a través de la Dirección de Administración.
- Cumpliendo con lo establecido en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, se depositaron en las cuentas de Fideicomiso en el Banco Mercantil a 1.809 Empleados, la cantidad de Bolívares CUATRO MIL NOVECIENTOS CATORCE MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y TRES CON SESENTA Y SIETE CÉNTIMOS (Bs. 4.914.553.883,67) y a 382 obreros, la cantidad de Bolívares SEISCIENTOS OCHENTA Y TRES

MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS CON SESENTA CÉNTIMOS (Bs. 683.275.352,60), para un total de bolívares CINCO MIL QUINIENTOS NOVENTA Y SIETE MILLONES OCHOCIENTOS VEINTE Y NUEVE MIL DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO CON VEINTE SIETE CÉNTIMOS (Bs. 5.597.829.238,27) por concepto de los cinco (5) días de Prestaciones Sociales al personal Activo, siendo uno de los organismos que está al día con los pasivos laborales hasta diciembre 2005.

- Motivado a que los 5 días de prestaciones sociales, fueron depositados a destiempo por la Tesorería Nacional, se generaron intereses por la cantidad de Bolívares TREINTA Y CUATRO MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL CON TREINTA CUATRO CENTIMOS (Bs. 34.739.110,34), para el personal empleado y OCHO MILLONES VEINTINUEVE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y DOS CON VEINTISÉIS CENTIMOS (Bs.8.029.972,26), para el personal Obreros lo que arrojó un total de CUARENTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL OCHENTA Y DOS CON SESENTA CENTIMOS (Bs. 42.769.082,60).
- Las prestaciones sociales negociadas con Bonos de la Deuda Pública, se cancelaron en su totalidad por un monto de bolívares CINCO MIL SETECIENTOS NUEVE MILLONES TREINTA Y UN MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y OCHO CON NOVENTA CÉNTIMOS (Bs. 5.709.031.848,90), al personal Obrero y empleado del antiguo régimen, y fueron abonados en el fideicomiso del nuevo régimen de prestaciones Sociales bolívares OCHO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA MILLONES NOVECIENTOS QUINCE MIL OCHOCIENTOS ONCE CON

OCHENTA Y SIETE CÉNTIMOS (Bs. 8.840.915.811,87) por el Banco Mercantil.

- Se tramitaron ante el Viceministerio de Planificación y Desarrollo 1.880 movimientos de personal (F.P.020).
- Se cancelaron sueldos por bolívares TRES MIL CIENTO VEINTE MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS SESENTA CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 3.120.575.760,00) a 200 trabajadores, que prestaron servicios por honorarios profesionales y bolívares SEIS MIL TRESCIENTOS TREINTA MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL CIENTO NUEVE CON DOCE CÉNTIMOS (Bs. 6.330.386.109,12), a 928 trabajadores por contrato a tiempo determinado.
- Se otorgó el beneficio de Cesta Ticket Alimentación a 2.811 empleados por bolívares SIETE MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 7.475.584.400,00) y Bolívares UN MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y UN MIL SETECIENTOS CINCUENTA CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 1.869.941.750,00) para el personal Obrero, para un total de Bolívares NUEVE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS VEINTE Y SEIS MIL CIENTO CINCUENTA CON CERO CÉNTIMOS Bs. 9.345.526.150,00.
- Se tramitaron las diferentes nóminas de sueldos, bono vacacional, gastos de permanencia, prima de profesionales, bono de inspección, prima de eficiencia, gastos de movilización, bono de productividad, sueldos por encargadurías, prima de residencia, bono complementario de sueldo,

bonificación de fin de año por bolívares VEINTE Y SEIS MIL SEISCIENTOS TREINTA Y DOS Bs. 26.632.776.842,40.

- Se tramitó el pago por concepto de bono único de bolívares TRES MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 3.000.000,00) al personal contratado a tiempo determinado, contratado por honorarios profesionales y personal empleado fijo por un monto total de bolívares OCHO MIL DOSCIENTOS DOS MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 8.202.000.000,00).
- Se tramitó el pago por bolívares DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO MILLONES DOS CIENTO CINCUENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS SETENTA CON SETENTA CÉNTIMOS (Bs. 275.253.370,70), por concepto de Vacaciones vencidas no disfrutadas y fraccionadas a 196 empleados egresados.
- Se tramitó el pago de bolívares UN MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SIETE MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y OCHO MIL CIENTO CINCUENTA Y OCHO CON DOS CÉNTIMOS (Bs. 1.747.568.158,02) por concepto de anticipo del 75% de prestaciones sociales a 649 empleados.
- Se realizaron tres concursos de Ingresos de acuerdo a la normativa vigente y mediante el Reglamento Interno para Concursos de Ingresos, aprobado por Vice-Ministerio de Planificación y Desarrollo, ocupándose 36 cargos profesionales y 55 cargos de apoyo; logrando emplear un total de 91 venezolanos, garantizándole así el derecho al trabajo.
- Se realizaron 2 procesos de ascensos, otorgándoles a 24 funcionarios el ascenso. Igualmente se contrataron 1037 personas para apoyar los diferentes proyectos que

ejecutó el Ministerio, con el fin de incrementar la capacidad de respuesta en las distintas unidades de trabajo, y poder satisfacer el nivel de demanda que aumentó por los abusos de tinte político que se dieron contra la clase trabajadora.

- Se planificó y coordinó el proceso de reprogramación del Registro de Asignación de Cargos (RAC 2004), a través del cual se crearon unidades sustantivas; se clasificaron, trasladaron y eliminaron cargos, para fortalecer las áreas medulares del Ministerio que le permitan adaptarse a la nueva Venezuela, garante de los derechos laborales y sociales de los trabajadores.
- Se otorgó compensación de sueldos a 1095 empleados, logrando reforzar positivamente el desempeño ejecutado durante el año 2004 por el personal adscrito a este Ministerio, lo que se traduce en un 15% promedio de aumento de sueldo para cada uno de ellos, para lo cual se invirtió DOSCIENTOS NOVENTA Y UN MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES (Bs. 291.650.450,00).
- Se continuó con el fortalecimiento de las competencias laborales de nuestros trabajadores, basándose en las detecciones de necesidades de adiestramiento, impartiendo capacitación a 3.444 personas.
- Se aceptaron 163 estudiantes entre niveles de bachillerato, técnico medio y universitarios, para que realizaran pasantías en áreas afines a su formación académica, lo que permitió cumplir con lo establecido en los Decretos 1982 del 28-12-1976, 2300 del 02-11-1983 y en la Ley de Universidades.

**LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO – DICIEMBRE 2006**  
**PROGRAMACIÓN**

PROYECTO	OBJETIVO	RESPONSABLE
Formación sobre ética pública y rendición de cuentas como estrategia para avanzar en la implantación del nuevo modelo de gestión pública.	Promover la ética pública y moral administrativa como principios y valores para avanzar en la implantación de una nueva institucionalidad	Oficina de Personal
Implementar programas de Inducción sobre la aplicación de la Ley del Estatuto de la Función Pública, relacionado con las sanciones disciplinarias.	Instruir al personal para poner en práctica los conocimientos adquiridos de esa Ley con la finalidad de ser aplicada.	Oficina de Personal
Sustanciación de Expedientes Disciplinarios por causales de destitución.	Cumplir con el procedimiento establecido por la Ley del Estatuto y de la Función Pública.	Oficina de Personal
Procedimientos de Calificación de Despidos (obreros).	Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.	Oficina de Personal
Elaboración de Resueltos para ser publicados en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela	Designar y culminar funcionarios de Alto Nivel.	Oficina de Personal
Concurso para el reclutamiento y selección de personal.	Reclutar y Seleccionar el personal idóneo y capacitado para cubrir las vacantes y ascensos existentes en el organismo.	Oficina de Personal
Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño al personal empleado del Ministerio.	Medir el rendimiento laboral de los empleados y obreros del Ministerio dos veces al año, tal como lo establece el artículo 58 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.	Oficina de Personal
Plan de Adiestramiento Anual para el personal empleado y obrero del Ministerio.	Adiestrar al personal empleado y obrero del Ministerio en todos los niveles estructurales: Gerenciales, Técnico Profesional, Administrativo y Obrero.	Oficina de Personal
Otorgar compensaciones salariales a todos aquellos empleados y obreros que obtuvieron los méritos suficiente.	Ajustar los niveles salariales a través del reforzamiento del desempeño positivo de los trabajadores.	Oficina de Personal
Aplicar el Nuevo Modelo de Justicia Laboral en las áreas sustantivas del Ministerio.	Preparar y reforzar al recurso humano para que participe activamente en el Nuevo Modelo de Justicia laboral.	Oficina de Personal
Reclutamiento y selección de personal obreros suplentes.	Darle una respuesta efectiva a esa parte de la sociedad desprotegida en el campo laboral.	Oficina de Personal
Programa de esparcimiento y cultura para los hijos de los trabajadores.	Ejecutar un programa para los hijos de los trabajadores de actividades culturales y recreativas acorde a las edades de los mismos.	Oficina de Personal
Planes de Jubilaciones y Pensiones para el Personal Empleado y Obreros	Otorgar jubilaciones a empleados y obreros que cumplan con los requerimientos establecidos en la Ley.	Oficina de Personal
Plan de Becas y Útiles Escolares para los hijos de los trabajadores	Contribuir en un 40% con la educación de los hijos de los trabajadores.	Oficina de Personal
Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM)	Tramitar Asistencia Médica a todo el personal empleado, obrero, jubilado, pensionado, de éste Organismo y a los beneficiarios.	Oficina de Personal

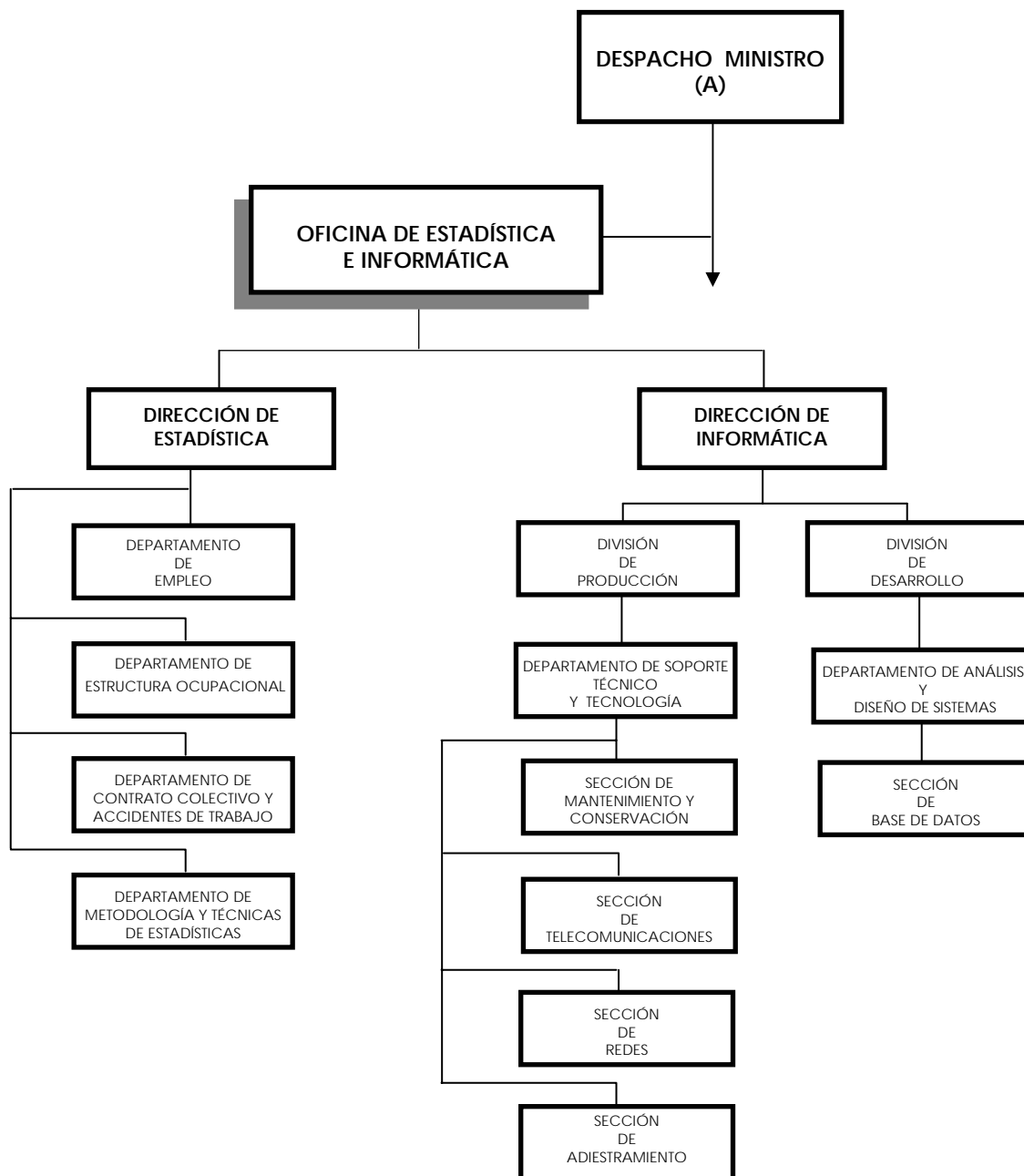






## ***OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA***

OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



**FUNCIONES**

- Crear sistemas de información y programación de la base de datos que posibilite y facilite el manejo de datos, que actualice la información para el proceso de toma de decisiones.
- Centralizar, procesar y publicar las estadísticas resultantes de las actividades realizadas por el Ministerio.
- Establecer los vínculos entre las redes de información del ámbito de trabajo y las redes del Sistema de Seguridad Social Integral.
- Coordinar, dirigir, supervisar y gestionar los enlaces del Ministerio con entes oficiales públicos y privados en materia de estadística e informática, emanados por el marco legal vigente u otros convenios y alianzas.
- Asistir y asesorar a todas las unidades adscritas al Ministerio del Trabajo en materia de Estadística e Informática con ética y profesionalismo.
- Administrar los planes y proyectos a desarrollar por las unidades adscritas a la Oficina, en procura de la automatización de los procesos del Ministerio del Trabajo.
- Propender el uso y explotación de los recursos estadísticos e informáticos habilitados en el Ministerio.
- Velar por el desarrollo y mantenimiento de la Plataforma de Tecnología de Información, así como de los servicios y productos estadísticos implantados en el Ministerio.
- Gestionar y promover el desarrollo organizacional del Ministerio en conjunto con las unidades homólogas, bajo los lineamientos de la máxima autoridad del Ministerio.
- Representar al Ministerio del Trabajo en todos los eventos de carácter estadístico e informático que se realicen dentro y

fuera del país o cualquier otra función que las autoridades superiores designen.

- Gestionar los requerimientos y exigencias que indiquen las leyes y reglamentos vigentes, inherentes al área de estadística e informática.
- Velar por las condiciones y cuidado de la infraestructura y equipos asignados a la Oficina.
- Diseñar, implantar y evaluar los indicadores de gestión interna.

**EJECUCIÓN**

La Oficina de Estadística e Informática en el año 2005 enmarcó sus actividades en la consecución del objetivo estratégico de la Nación, expresado en la necesidad de «Brindar información oportuna y veraz a todos los niveles de la organización que permita la toma de decisiones de impacto y una rendición de cuentas permanente a la comunidad» y en perfecta concordancia con sus dos políticas internas de: «Consolidación del Ministerio como fuente confiable, oportuna y segura de información en los indicadores laborales, de empleo y de seguridad social e industrial» y de «Continuación del fortalecimiento de la infraestructura física, la plataforma tecnológica y la automatización y simplificación de procesos administrativos».

1- En concordancia con la primera política, alineados con los planes y proyectos para el año 2005, la Oficina de Estadística e Informática continuó con el fortalecimiento de la Oficina, incorporando la experiencia necesaria para alcanzar las metas esperadas. En torno a esta visión, se establecieron los planes y proyectos que apoyarían este cometido, que en el año 2005, se desarrollaron como sigue:

**1.1. Plan de transcripción de registros:**

En vista del alto volumen de información generado por las unidades sustantivas, y en pro de satisfacer la demanda de Información estadística, la Dirección de Estadística realizó intensos operativos de

transcripción de registros, superando la meta programada, logrando la actualización de la base de datos, automatización de los registros e incorporación de datos confiables y oportunos al sistema, en un 70%, para el 2005 como de los diez últimos años. Dicho operativo consistió en:

1.1.1 Realizar la codificación de un total de 7.052 planillas, pertenecientes al Registro Único de Empresas y Establecimientos (RUEE), realizado en el Municipio Caroní del Estado Bolívar.

1.1.2. Incorporar al sistema centralizado del Registro Nacional de Empresas (RNE) a 455 convenciones colectivas, incluyendo más de 1.187 nóminas de trabajadores amparados o «Formas S», manteniendo registro continuo de hasta 2.258 organizaciones sindicales, que actualizaron sus datos según lo ordena la Ley Orgánica del Trabajo, y que fue convocado mediante Resolución Ministerial N° 3.538.

1.1.3. Se logró registrar en el RNE, 2.286 planillas de accidentes laborales remitidos por las diferentes inspectorías a escala Nacional. Colaborando activamente con la Dirección General del Trabajo, una de las áreas sustantivas que rige al Ministerio.

1.1.4. Alineados con la gestión de las inspectorías del trabajo se continuó analizando el instrumento de medición de la gestión, el cual depende de los informes laborales de los que se logró transcribir 590 de estos informes.

1.1.5. En cumplimiento de la Resolución 2921 de fecha 14/04/1998, que compromete a los patronos a registrarse en el Ministerio del Trabajo, se procesó el registro y asignación del Número de Información Laboral (N.I.L.) a un total de 8.809 empresas y establecimientos que lo solicitaron en las diferentes inspectorías a escala Nacional, lo que permitió la incorporación o actualización de sus datos en el Registro Nacional de Empresas del Ministerio. Además se estableció una nueva normativa para la recepción de las planillas y

documentos, para su gestionamiento a través de las inspectorías, de forma tal de poder agilizar el proceso de registro en la Dirección de Estadística, acortando el tiempo de emisión y entrega de la constancia. Por otra parte, los expedientes de empresas que reposaban en los archivos de la Dirección de Estadística fueron desconcentrados, lo cual representa un marco de 156.000 empresas registradas ante este Ministerio; siendo incorporados estos recaudos como parte de los expedientes que son marco de la fiscalización de las Unidades de Supervisión a nivel Nacional.

1.1.6. Se digitalizó la información de 75 convenciones colectivas homologadas desde el año 1999 hasta el año 2004, de las aproximadamente 800 convenciones que fueron recuperadas mediante operativos dirigidos desde la Dirección de Estadística, en todas las inspectorías a nivel Nacional.

## **1.2. Plan de consolidación y procesamiento de información de trámites realizados ante inspectorías:**

El Ministerio del Trabajo cuenta con una diversidad geográfica amplia en cuanto a la recolección de información se refiere, esto es debido al volumen de unidades sustantivas que se encuentran disgregadas a nivel Nacional. Nos referimos a 78 Inspectorías y 29 subinspectorías, donde seis de las Inspectorías operan bajo el Nuevo Modelo de Justicia Laboral Administrativa, que en este año fueron inauguradas en los estados: Bolívar, Miranda, Carabobo, Táchira, Lara y Falcón. Para este fin, la Dirección de Estadística transformó el escenario de la recolección de datos, rediseñando formatos que en el año 2004 representaron la única vía de información, y diseñando aquellos de los procesos no contemplados para el año 2004; lo cual permitió en el 2005, la incorporación homogénea y sencilla de datos, para el procesamiento de la información, referente a expedientes de solicitudes en materia de inamovilidad, fases de los expedientes en materia de inamovilidad, culminación del proceso de inamovilidad, proyectos de

convenciones colectivas e instalación de la discusión normativa laboral, discusión y cláusulas acordadas, homologación de convenciones colectivas, proyecto de registro, legalización y actualización de organizaciones sindicales; los cuales fueron unificados y elaborados sus respectivos instructivos, dando la inducción al personal designado en las diferentes coordinaciones de zona e inspectorías a escala Nacional. Por otra parte, esto sirvió de apoyo para la revisión y procesamiento de un total de 35.076 formatos con la información de trámites en materia de inamovilidad, convenciones colectivas y organizaciones sindicales de las 78 Inspectorías y 29 Sub-Inspectorías del Trabajo.

### **1.3. Plan de atención de solicitudes de tabulados, gráficos y asesoría estadística:**

1.3.1. Se dio respuesta a las solicitudes de información estadística a los siguientes usuarios internos y entes adscritos: la Dirección General, Oficina de Secretaría y Relaciones Institucionales, Dirección General Sectorial del Trabajo, Dirección General de Seguridad Social, Dirección General de Procuraduría de Trabajadores, Dirección General Sectorial de Empleo e INPSASEL; información relacionada con: los Indicadores de la Fuerza de Trabajo (tasa de desempleo, tasa de ocupación, formalidad, informalidad etc.), canasta alimentaria, canasta básica, Índice de Precios al Consumidor (IPC), salario mínimo, organizaciones sindicales, convenciones colectivas de trabajo, trámites en materia de inamovilidad, decisiones, usuarios atendidos, monto en bolívares recuperados por concepto de prestaciones sociales, declaración de accidentes de trabajo y registro de empresas. Igualmente, se dio respuesta a las solicitudes de información referente a: convenciones colectivas, accidentes de trabajo, trámites en materia de inamovilidad a usuarios externos, tales como: Instituto Nacional de Estadística, Banco Central de Venezuela, Organización Internacional del Trabajo, Asamblea Nacional y estudiantes de diferentes niveles,

1.3.2. Se interactuó directamente con los enlaces de las 11 Coordinaciones de Zona, con el objeto de obtener la información de las convenciones colectivas, reclamos, sanciones e inventario de fueros, reclamos y convenciones colectivas.

1.3.3. Se construyeron cuadros y gráficos para el posterior análisis de la información de las convenciones colectivas, reclamos, sanciones, fueros, decisiones entre otros procedimientos que se llevan a cabo en las inspectorías, así como el entorno laboral reflejado en las cifras del INE, Banco Central de Venezuela, entre otros, en cuanto a los indicadores de la Fuerza de Trabajo, Canasta Básica e Índice de Precios al Consumidor.

1.3.4. Se generaron reportes estadísticos para el Sistema Integral de Gestión Laboral (SIGLA), el cual registra y reporta las estadísticas de la sala de fueros y asesoría legal, en las Inspectorías bajo el Nuevo Modelo de Justicia Laboral Administrativa.

1.3.5. Se preparó y logró obtener, el Anuario Estadístico del Ministerio del Trabajo, Año 2004, con más de 100 gráficos y cuadros estadísticos acerca de los temas inherentes a las Inspectorías del Trabajo y Procuraduría de Trabajadores, como son: Inamovilidad Laboral, Decisiones en materia de Inamovilidad, Organizaciones Sindicales, Convenciones Colectivas, Accidentes de Trabajo y Defensa de los Trabajadores.

### **1.4. Plan de consolidación de información del Ministerio del Trabajo y Entes Adscritos:**

1.4.1. Se participó en los talleres para la incorporación de los indicadores en materia laboral, producidos por las diferentes Direcciones del Ministerio y en particular por la Dirección de Estadística, en cuanto a los temas de contrataciones colectivas y registro de organizaciones sindicales, entre otros, los cuales serán incluidos en el Sistema de Indicadores Sociales de Venezuela (SISOV), a cargo del Ministerio de Planificación y Desarrollo.

1.4.2. Se elaboraron las fichas técnicas, se consolidó la serie histórica de por lo menos cinco años, de los indicadores a incorporar en el Sistema de Indicadores Sociales de Venezuela (SISOV).

1.4.3. Continuando con la participación del Ministerio del Trabajo en la conformación de un Sistema Integrado Nacional de Estadísticas, y acogiéndose a la tutoría que en materia estadística brinda el ente rector del sistema estadístico nacional, se participó en reuniones convocados por el Instituto Nacional de Estadística, para la organización y reglamentación de los comités de coordinación de la estadísticas estatales y municipales del Distrito Capital, Estado Miranda y Estado Vargas, como parte de la conformación del Sistema Estadístico Nacional. Asimismo, como parte del Inventario de Operaciones Estadísticas del Ministerio del Trabajo y los entes adscritos, solicitado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), se incorporaron las fichas técnicas de las operaciones estadísticas de la Dirección General del Trabajo, Dirección General de Empleo, Dirección General de Procuraduría de Trabajadores, así como de los entes adscritos IVSS e INPSASEL.

1.4.4. Como parte de la consolidación de la información que se genera en el Ministerio, se conformó una mesa técnica integrada por las diferentes Direcciones Generales y entes adscritos al Ministerio, para la definición de los indicadores que formarán parte del Sistema de Información Sociolaboral, y que serán el insumo para el fortalecimiento de la capacidad de medición de la gestión interna del Ministerio, así como para la realización del análisis coyuntural, medición de la gestión socio política, redacción de boletines periódicos, Anuarios, y Memoria y Cuenta.

1.4.5. Se conformó la primera base de datos del registro de sindicatos inscritos en el Ministerio del Trabajo, desde el año 1.936 hasta el año 2005.

1.4.6. A partir de la Resolución Número 3.538 acerca de la actualización de las

organizaciones sindicales, se conformó la base de datos de 1.879 organizaciones sindicales que cumplieron con todos los recaudos que especifica la Ley Orgánica del Trabajo, en materia de actualización de organizaciones sindicales, dentro del lapso exigido por esta Resolución (hasta el 29/04/2005) y de 132 que se actualizaron luego de expirar el lapso, obteniéndose un Registro de 2023 Organizaciones Sindicales Actualizados.

1.4.7. Se realizaron análisis de los salarios devengados y por devengar, de los empleados y obreros amparados por las convenciones colectivas de trabajo homologadas por el Ministerio del Trabajo, como insumo para el estudio del salario mínimo.

1.4.8. Se realizó el análisis de la Normativa Laboral de la Industria Farmacéutica, para la toma de decisiones en cuanto a su homologación.

1.4.9. Se crearon los diferentes formatos e instructivos para la recolección de información de las organizaciones sindicales.

1.4.10. Se rediseñaron los manuales del: Comisionado Especial, Jefe de Operaciones de Campo y Supervisor, para el Registro Único de Empresas y Establecimientos (RUEE). Como también se diseñaron los formatos para el control de las operaciones de campo y oficina.

1.4.11. Se rediseñó el cuestionario para el Registro Único de Empresas y Establecimientos (R.U.E.E), con la incorporación de las preguntas de la nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

1.4.12. Se diseñó el plan de levantamiento de la información de la RUEE año 2006, en el Municipio Caroní del Estado Bolívar y el Estado Miranda, en las parroquias Guarenas y Guatire pertenecientes a los Municipios Plaza y Zamora respectivamente.

**1.5. Diseño e implantación de un Sistema de Información Estadístico (componente metodológico):**

1.5.1. En virtud de automatizar las solicitudes interpuestas por los trabajadores o empresas en las Inspectorías del Trabajo en materia de sanciones, transacciones, reclamos y acuerdos o formas de pago se realizó el levantamiento de la información para la captura de datos, que permitió generar instrucciones necesarios para el diseño del modelo de base de datos, del sistema automatizado, que se utiliza de apoyo operativo, en las inspectorías, subinspectorías y procuradurías de trabajadores, el cual fue aprobado en forma conjunta para el desarrollo de la aplicación, que permitirá agilizar las operaciones realizadas por los usuarios en estas sedes laborales a escala nacional.

1.5.2. Se realizaron adecuaciones importantes a la captura de datos del Sistema de Registro Nacional de Empresas, Convenciones y Accidentes laborales para emitir reportes que evidencian en forma estadística las posibilidades más oportunas y confiables de divulgación de la información capturada.

1.5.3. En el marco del nuevo modelo de justicia administrativa laboral, la Oficina de Estadística e Informática, logró por primera vez en la historia del Ministerio del Trabajo, obtener un inventario del total de expedientes que reposan en todas las inspectorías y subinspectorías a nivel Nacional. Así como su identificación y estado preservando la integridad física de los mismos, acordando su foliatura y/o mantenimiento y registro en una base de datos. Especialmente en las inspectorías modelo tuteló el proceso de incorporación en el archivo central de todos los expedientes pertenecientes al área de derecho colectivo del trabajo, bajo un ordenamiento que permite el acceso solo al personal autorizado resguardando eficazmente su integridad y la transparencia de su manipulación.

**1.6 Plan de control de calidad del registro de la información de los formatos estadísticos:**

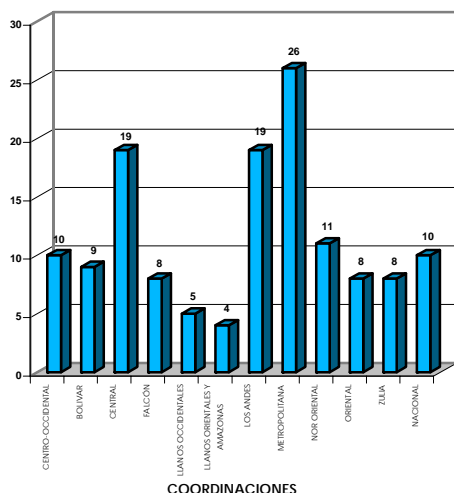
Con el fin de validar el registro de información en las plantillas estadísticas, se realizaron a lo largo del año 2.005, 137 visitas a las Inspectorías a nivel Nacional, en las cuales se orientó a los funcionarios en el llenado y validación de las plantillas, para así garantizar registros confiables de los datos que conforman los expedientes de las diferentes Salas, a fin de divulgar cifras oficiales oportunas

**CUADRO N° 1.  
AUDITORIAS Y SUPERVISIONES REALIZADAS. AÑO 2.005**

Coordinación de Zona	Inspectoría	Supervisiones
Centro-occidental	Barquisimeto	9
	San Felipe	1
Bolívar	Ciudad Bolívar	1
	Guasipati	1
	Puerto Ordaz	7
Central	Cagua	1
	Maracay	5
	Valencia	6
	La Victoria	2
Falcón	Guacara	5
	Coro	1
	Punto Fijo	7
Llanos Occidentales	Acarigua	2
	Barinas	3
Llanos Orientales y Amazonas	San Fernando de Apure	1
	San Juan de los Morros	3
Los Andes	Mérida	4
	San Cristóbal	9
	Trujillo	3
Metropolitana	Valera	3
	Capital	12
	La Guaira	1
	Los Teques	2
	Guatire	2
	Guarenas	5
	Higuerote	1
Nor Oriental	Charallave	3
	Barcelona	4
	Puerto La Cruz	2
	El Tigre	2
Oriental	Porlamar	3
	Cumaná	3
	Carúpano	2
Zulia	Maturín	3
	Maracaibo	5
	Cabimas	2
	Ciudad Ojeda	1
Nacional	Nacional	10
Total Supervisiones Año 2005		137

Fuente: Dirección de Estadística

GRÁFICO N° 1.  
AUDITORIAS Y SUPERVISIONES REALIZADAS. AÑO 2.005



Fuente: Dirección de Estadística

2. A fin de dar cumplimiento a la política interna de «Continuar con el fortalecimiento de la infraestructura física, la plataforma tecnológica y la automatización y simplificación de procesos administrativos», la Oficina de Estadística e Informática logró darle el impulso y fiel cumplimiento a los planes y proyectos asociados a esta política, como lo son:

### 2.1. Plan de análisis y desarrollo de sistemas:

2.1.1. Se diseñó, desarrolló e implantó el Sistema de Expedientes de la Ruta del Acuerdo Marco de Corresponsabilidad, para la unidad de Cogestión, en el cual se realiza el registro, seguimiento y control de los proyectos marco de las empresas que han acogido al "Acuerdo Marco de Corresponsabilidad".

2.1.2. Se diseñó, desarrolló e implantó el portal del Primer Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas por los Trabajadores, y se generó la aplicación que permitió registrar vía Web a las empresas que participaron en este Encuentro.

2.1.3. Se diseñaron, desarrollaron e implantaron los Módulos de Inamovilidad, Información a Usuarios, entre otros; del Sistema Integral de Gestión Laboral (SIGLA), con los cuales se lograron automatizar los procesos de la Sala de Fueros y el primer Control de Visitantes de las inspectorías modelo; cabe destacar que las aplicaciones fueron diseñadas bajo software libre.

2.1.4. En vista del avance tecnológico y de la necesidad de proveer un mejor servicio dentro de las Procuradurías, Inspectorías y Subinspectorías de Trabajadores, se realizó el análisis y diseño de las aplicaciones de Apoyo Operativo a ser implantadas, como pilar fundamental del Proyecto de Nuevo Modelo de Justicia Laboral Administrativa. En este sentido, se realizaron los cambios y ajustes necesarios al Sistema Integral de Gestión Laboral (SIGLA), resultantes de la simplificación de los procesos que se llevan a cabo en las salas de fueros para las inspectorías del trabajo que están bajo el proyecto del Nuevo Modelo de Justicia Administrativa Laboral, lo cual permitió potenciar las ventajas de registro y seguimiento de expedientes en la aplicación.

2.1.5. Se realizaron siete talleres para el uso del SIGLA en la inspectorías inauguradas a propósito del Nuevo Modelo de Justicia Administrativa Laboral.

2.1.6. Con la finalidad de facilitar el acceso de los trabajadores y trabajadoras a información detallada y confiable acerca del monto en bolívars de sus prestaciones sociales por concepto de su trabajo, se diseñó, desarrolló e implantó el Sistema de Cálculo de Prestaciones Sociales, el cual permitirá descongestionar el gran volumen de usuarios que acuden a las Inspectorías/Subinspectorías del Trabajo para realizar la referida consulta. En este sentido, se realizaron 16 talleres, para el uso de la aplicación de Cálculo de Prestaciones Sociales, diseñado por la Dirección de Informática, de los cuales fueron inducidos 110 Procuradores de Trabajadores, y



actualmente 12 localidades la utilizan. Agilizando a través de este proceso automatizado el cálculo, y minimizando el error a través de la herramienta diseñada. La implantación se realizó en las siguientes localidades:

**CUADRO N° 2.**  
**IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE CÁLCULOS Y PRESTACIONES SOCIALES POR LOCALIDADES.**

Implantación del Sistema de Cálculo de Prestaciones Sociales	
Cantidad	Localidad
1	San Cristóbal*
2	Punto Fijo*
3	Puerto Ordaz*
4	Guacara*
5	Guatire*
6	Barquisimeto*
7	San Félix
8	Ciudad Piar
9	Guasipati
10	Ciudad Bolívar
11	San Antonio del Táchira
12	La Fria

\* Inspectorías Modelo  
**Fuente:** Dirección de Informática.

2.1.7. La Dirección de Informática siguiendo los lineamientos del estado venezolano en materia tecnológica, adoptó formalmente para el año 2005, el uso y desarrollo de Software Libre basado en Estándares Abiertos, el cual está determinado en el Plan de migración que esta Oficina se planteó para estos dos años según la resolución presidencial.

2.1.8. Se dictaron dos talleres a los Operadores de Equipos de: OPEN OFFICE (desarrollado bajo software libre) y REDES, quienes serán los encargados de replicar a los funcionarios adscritos a las Inspectorías del Trabajo, los conocimientos adquiridos y guiarán la transferencia tecnológica en todas las dependencias del Ministerio del Trabajo a nivel nacional, bajo las directrices de la Dirección de Informática.

2.1.9. Se equiparon a seis inspectorías modelo, una de ellas de transición, también el Edificio Las Mercedes sede de las inspectorías del trabajo del este y centro en la zona metropolitana de Caracas; de la plataforma tecnológica necesaria adoptada por esta Oficina, según el plan de migración al uso y desarrollo de software libre basado en estándares abiertos, los cuales permitirán agilizar los procesos administrativos en la resolución de los casos interpuestos ante estas inspectorías. El número Total de Equipos de la plataforma tecnológica se distribuye como sigue, según el tipo de equipo:

**CUADRO N° 3.**  
**EQUIPAMIENTO DE SEIS (6) INSPECTORÍAS MODELO Y UNA (1) DE TRANSICIÓN**

Descripción	Cantidad
Estaciones de Trabajo	292
Impresoras de Red	56
Centrales Telefónicas	7
Puntos de Red*	366
Equipos de Telecomunicaciones	24
Servidores	7

\* Redes de Comunicaciones para el acceso a Internet, Intranet y Correo Electrónico Institucional  
**Fuente:** Dirección de Informática

**CUADRO N° 4.**  
**EQUIPAMIENTO DEL EDIFICIO LAS MERCEDES**

Descripción	Cantidad
Estaciones de Trabajo	62
Impresoras de Red	8

**Fuente:** Dirección de Informática

2.1.10. En vista de la gran necesidad que poseen las unidades sustantivas, de contar con el acceso a las comunicaciones y a la información, en este año se le brindo acceso a Internet, Intranet y Correo Electrónico Institucional, a 34 sedes del Ministerio del Trabajo, con el fin de garantizar las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

2.1.11. Se supervisaron los trabajos de canalización, cableado de voz y data para las sedes del Proyecto Nuevo Modelo de

Justicia Administrativa Laboral, así como de la nueva sede en San Félix y Puerto Ordaz (Transición).

2.1.12. Se participó activamente en las reuniones de monitoreo para la inspección modelo de Puerto Ordaz, la cual fue seleccionada como inspección piloto para los cambios en materia tecnológica y de procedimientos de este proyecto de Nuevo Modelo de Justicia Administrativa Laboral, donde se analizan todos los componentes y se realizan los ajustes necesarios para replicarlos a nivel nacional.

2.1.13. Se generó una aplicación de consultas, vía Web, para el registro de organizaciones sindicales y sus actualizaciones, lo cual permitirá en tiempo real conocer en las inspecciones del trabajo, las organizaciones sindicales que pueden actuar bajo la normativa legal.

2.1.14. En concordancia con las políticas del Estado con respecto al uso y desarrollo de software libre sobre plataformas y estándares abiertos, se continuó con la programación y puesta en práctica del Plan de Adiestramiento de los analistas de sistemas en la Dirección, en nuevas tecnologías para el diseño y desarrollo de sistemas de información, el cual involucra la adopción de tecnologías abiertas, uso y desarrollo de software libre, programación orientada a objetos, bases de datos relacionales, y desarrollos orientado a la Web y desarrollo de portales.

2.1.15. Para proveer de un sistema automatizado integral de información de empresas más eficiente, se realizó la unificación de las bases de datos del Sistema del Registro Nacional de Empresas, así como, el análisis de la base de datos del Registro Único de Empresas y Establecimientos a ser implantada para el desarrollo del Sistema de Fiscalización Integral, que incluyó la participación en la mesa técnica de levantamiento del Registro Único de Empresas asesorando en el análisis y adecuación de las Bases de Datos que se obtendrán con motivo del levantamiento de

información realizado en tres municipios del Estado Bolívar.

## **2.2. Plan de desarrollo y comunicación digital:**

Este plan permanente consiste en el diseño, desarrollo y mantenimiento de los portales Web del Ministerio del Trabajo, brindando un servicio interactivo a la comunidad, en este sentido la Dirección de Informática logró:

2.2.1. La programación y puesta en práctica del Plan de Adiestramiento en nuevas tecnologías para el diseño y desarrollo de sistemas de información, el cual involucra la adopción de tecnologías abiertas, uso y desarrollo de software libre, programación orientada a objetos, bases de datos relacionales, y desarrollo de portales.

2.2.2. Se diseñaron las aplicaciones de consulta para las secciones de Decisiones de Inamovilidad y Dictámenes, así como las Convenciones Colectivas para posteriormente ser incorporadas en la página Web del Ministerio del Trabajo, en la que el público en general pueda acceder a información laboral actualizada y consultar de una manera más sencilla.

2.2.3. Se continuó con el desarrollo del nuevo diseño de la página Web del Ministerio del Trabajo, que contempla un proceso interactivo con los usuarios de los servicios prestados por el Ministerio del Trabajo, brindando acceso a las bondades del Gobierno Electrónico.

## **2.3. Fortalecimiento y mantenimiento de la plataforma tecnológica:**

2.3.1. La plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo se sustenta en la premisa de una estructura sólida, segura y de amplio rendimiento. En este sentido, se continuó con la adquisición de la plataforma de seguridad, con el proyecto de una plataforma más segura. En el año 2005 se adquirieron 12 cortafuegos (firewall's), los cuales brindarán a la plataforma mayor eficiencia en los procesos informáticos, disminuyendo fallas por efectos de ataques de virus, espías entre otros.

2.3.2. En virtud del plan continuo de mantenimiento de la plataforma tecnológica durante el año 2005, se logró mantener operativa la misma en un 99%, solo obteniéndose fallas discontinuas hasta tres días en el año, las cuales se debieron a causas no adjudicables a la plataforma tecnológica.

## 2.4 Adquisición del componente tecnológico del Ministerio del Trabajo:

Con la idea clara, acerca de las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías, su papel facilitador para la generación de los cambios en los procesos de la organización y crear ventajas competitivas, la Dirección de Informática llevó a cabo a través de varios procesos licitatorios en el año, la adquisición de todos los componentes necesarios para la ejecución de los proyectos de: Consolidación de la Red de Comunicaciones del Ministerio, Nuevo Modelo de Justicia Administrativa Laboral y para la ejecución del Plan Operativo Anual Institucional. En este orden de ideas, se levantó la información que dio pie a la culminación de las especificaciones técnicas y redacción de los pliegos, para la mayor licitación del componente tecnológico que ha adelantado el Ministerio del Trabajo.

**CUADRO N° 5.**  
**LICITACIÓN GENERAL COMPONENTE TECNOLÓGICO**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO 12-2005**

Rubros	Cantidad
Estaciones de Trabajo	542
Impresoras	55
Equipos de Telecomunicaciones	155
Video Beam	16
Fotocopiadoras	16
Herramientas	23
Repuestos	604
Cámaras Digitales	26
Consumibles	1038

Fuente: Dirección de Informática

**CUADRO N° 6.**  
**LICITACIÓN SELECTIVA COMPONENTE TECNOLÓGICO**  
**MINISTERIO TRABAJO 08-2005**

Rubros	Cantidad
Portátiles	43
Impresoras	43
Materiales y Suministros de Redes	2344
Consumibles	990

Fuente: Dirección de Informática

**CUADRO N° 7.**  
**ADJUDICACIÓN DIRECTA COMPONENTE TECNOLÓGICO**  
**MINISTERIO TRABAJO 2005**

Rubros	Cantidad
Equipos de Telecomunicaciones	2
Repuestos de Equipos de Telecomunicaciones	135

Fuente: Dirección de Informática

## 2.5. Plan de Atención al Usuario y Tecnología:

A través del Servicio de Atención al Usuario, se atendieron 2.898 solicitudes, de las cuales 2.290 corresponden al área de Tecnología y 608 al área de Desarrollo y Análisis de Sistemas.

**CUADRO N° 8.**  
**SOLICITUDES ATENDIDAS EN LAS ÁREAS DE TECNOLOGÍA Y SISTEMAS.**

Mes	Total Mes	Desarrollo	Tecnología
Enero	388	195	193
Febrero	372	75	297
Marzo	127	26	101
Abril	358	63	295
Mayo	368	53	315
Junio	354	62	292
Julio	225	47	178
Agosto	222	32	190
Septiembre	253	42	211
Octubre	132	13	119
Noviembre	320	29	291
Diciembre	237	24	213
<b>Total</b>	<b>3.356</b>	<b>661</b>	<b>2695</b>

Fuente: Dirección de Informática

## 2.6. Plan de telecomunicaciones:

Continuando con el servicio de Mantenimiento a la Red de Comunicaciones, se realizaron retiros y reasignaciones de líneas telefónicas directas, depuración de claves telefónicas,

mantenimiento del Master 4084200 y del 0800TRABAJO, la depuración de las líneas directas. Se incorporaron puntos de red de voz y datos en las distintas oficinas del Ministerio del Trabajo.

## 2.7. Plan de Adiestramiento en Tecnologías de Información y Comunicación:

Dándole impulso a los planes de adiestramiento ya iniciados, de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, se realizó la programación y puesta en práctica del Plan de Adiestramiento en Tecnologías de Información y de Comunicación, para el uso de las herramientas informáticas de oficina. En este sentido, y para ser más efectiva la labor diaria en el año 2005, se logró adiestrar un total de 203 funcionarios en los cursos de Windows, Word, Excel, Power Point y OpenOffice.

**CUADRO N° 9.**  
**CANTIDAD DE FUNCIONARIOS CAPACITADOS POR TRIMESTRE**

Trimestre	Participante	Aprobados
I	195	195
II	75	75
III	63	63
<b>Total</b>	<b>359</b>	<b>359</b>

Fuente: Oficina de Estadística e Informática

**CUADRO N° 10.**  
**DURACIÓN DE CURSOS DICTADOS EN EL AÑO 2005.**

Curso	Duración (Horas)
Windows	48
Word	66
Excel	66
Power Point	30
OpenOffice	48

Fuente: Oficina de Estadística e Informática

## LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO – DICIEMBRE 2006

### PROGRAMACIÓN

En vía de seguir fortaleciendo los servicios que brinda el Ministerio, a través de los procesos operativos que llevan a cabo a nivel nacional las unidades sustantivas, La Oficina de Estadística e Informática, pretende materializar su objetivo estratégico, «Brindar información oportuna y veraz a todos los niveles de la organización que permita la toma de decisiones de impacto y una rendición de cuenta permanente en la comunidad», desarrollando los siguientes proyectos para el año 2006:

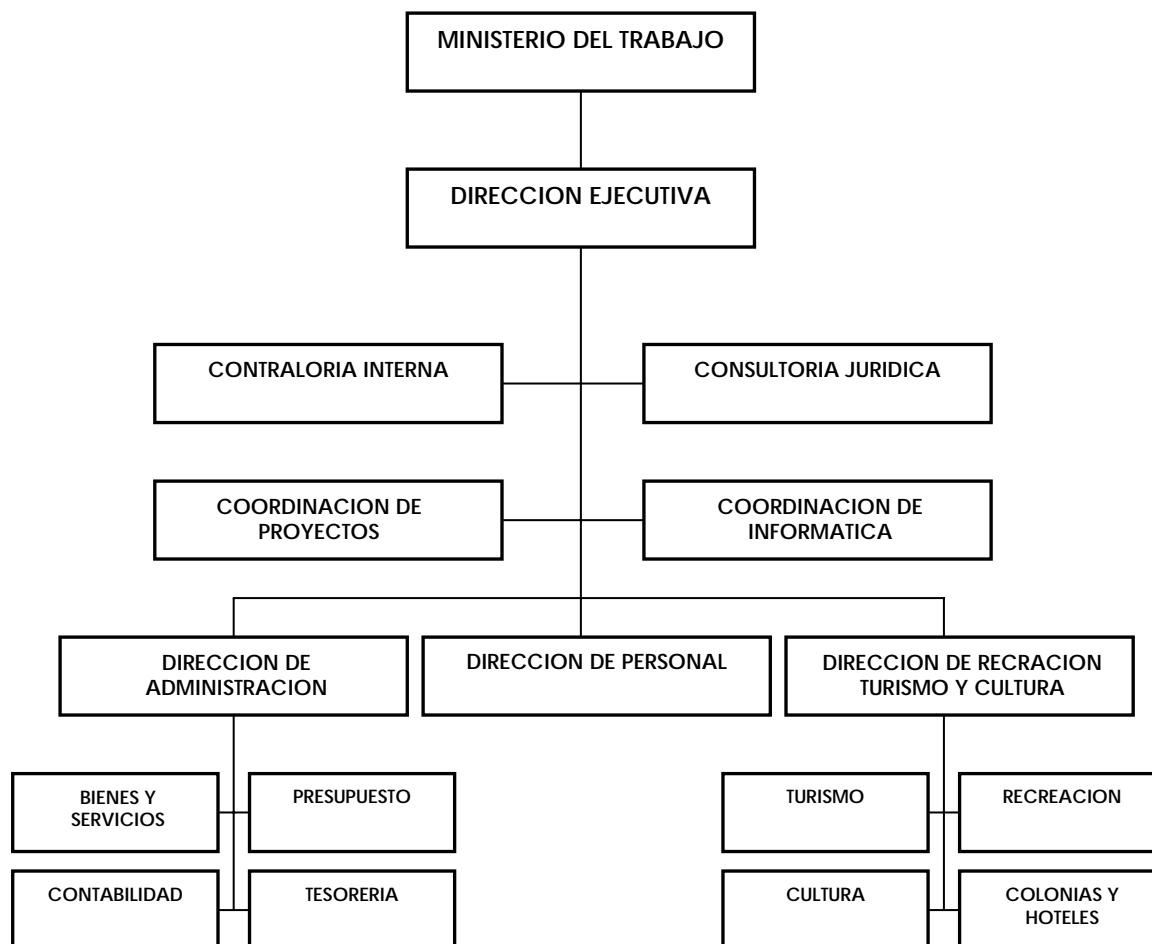
Proyecto	Objetivo	Responsable
Consolidar el Ministerio del Trabajo como fuente confiable, oportuna y segura de información en los indicadores laborales de empleo, seguridad social e industrial.	Obtener indicadores confiables de calidad, pertinentes y oportunos para apoyar la toma de decisiones y la definición y seguimiento de políticas sociales.	Dirección General de Estadística e Informática
Fortalecimiento de la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación	Nivel de Implantación de Servicio de la Plataforma Tecnológica de Información y Comunicación	Dirección General de Estadística e Informática



***INSTITUTO NACIONAL PARA LA CAPACITACIÓN Y  
RECREACIÓN DE LOS TRABAJADORES  
(INCRET)***

INSTITUTO NACIONAL PARA LA CAPACITACIÓN Y RECREACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



**DIRECTORIO DEL INCRET**

**NIVEL DIRECTIVO:**

**Director Ejecutivo**

Lic. Eglima José Cordero

**NIVEL ASESOR:**

**Consultor Jurídico**

Dr. Alejandro Martínez

**Auditor Interno**

Lic. Richard Jefsrey

**NIVEL DE APOYO:**

**Directora De Administración**

Dra. Claudia Solano

**Directora De Personal**

Dra. Lucero Valcárcel

**NIVEL OPERATIVO:**

**Director de Turismo, Cultura y Recreación**

Lic. Victor Bastidas

**Coordinadora de Proyecto**

Ing. Yamileth Salazar

**Coordinador de Informática**

T.S.U. Hider Rodríguez

**ANTECEDENTES****BASE LEGAL**

El Instituto para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), está adscrito al Ministerio del Trabajo y fue creado por Ley publicada en la Gaceta Oficial de fecha 9 de julio de 1954. El 30 de junio del 2005 fue aprobada en la Asamblea Nacional la Reforma a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N°. 38.236 del 26 de julio del 2005, donde se establece la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, el fomento de la construcción, rehabilitación, dotación, mantenimiento y protección de las infraestructuras recreativas de las áreas naturales destinadas a sus efectos, asignándole la competencia al INCRET de: la administración de colonias vacacionales; la recreación que permita elevar la cultura y la calidad de vida de los trabajadores; fomento del turismo de los trabajadores; investigación de los problemas económicos, sociales y culturales de los trabajadores; administración de las casas sindicales y facultades de administración y disposición de bienes y contratos.

Desarrollando programas, proyectos y eventos que garanticen una seguridad social a la población trabajadora en el Componente de turismo social y recreación.

Con la creación del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), el INCRET deja de prestar la función de capacitación de los trabajadores.

La nueva Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social del 30-12-2002 ratifica y reafirma su competencia al asignarle dicha gestión en su artículo 99º: "El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, estará bajo la rectoría del Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral y el

Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, en coordinación con los órganos de la administración pública correspondientes". Los artículos 94º, 95º, 97º y 98º de la LOSSS establecen respectivamente:

- La promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- El fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales.
- El financiamiento fiscal para cubrir lo concerniente a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- Actualmente, el instituto ha redefinido su Visión, Misión, Objetivos y Valores, buscando la actualización y eficiencia del organismo como una institución autónoma, que promueva la calidad y excelencia en servicios recreacionales, turísticos y culturales, en pro de la calidad de vida del trabajador y su familia, mediante la ejecución de programas y proyectos propios y/o coordinados con otras instituciones del área.

**EXPOSICIÓN GENERAL**

El Instituto Nacional para Capacitación y Recreación de los Trabajadores, tiene como finalidad incorporar a la nascente cultura de la seguridad y salud en el trabajo la recreación, la utilización del tiempo libre, el descanso y el turismo social como un componente constitutivo de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras venezolanos, de acuerdo con las condiciones económicas permitidas y la situación social por la cual atraviesa el país. La actual administración ha dirigido sus esfuerzos hacia la obtención de niveles eficientes de control, así como el logro paulatino de la recuperación de las



infraestructuras existentes, patrimonio del Instituto.

Desarrollando programas, proyectos y eventos siguiendo distintas fases de ejecución, que mejoren de manera integral la calidad de vida del trabajador y sus familiares, con miras a contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de su condición humana y productiva, en el equilibrio social y económico de la Nación.

Impulsar y reactivar el mercado de turismo social de acuerdo a lo establecido en los artículos 111 y 310 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Es satisfactorio decir que el Instituto es un organismo, con capacidad de vencer el pesimismo, en el reto de brindar a los trabajadores y sus familiares, y a las personas de escasos recursos económicos, una mejor calidad de vida que favorece su condición humana y productiva. La dedicación de sus empleados y obreros, la seguridad con que nos enfrentamos y resolvemos nuestros problemas, garantizan el desarrollo de la institución. Este es nuestro aporte para un mejor país dentro de las fundamentaciones del régimen socio-económico, de los diez (10) objetivos estratégicos planteados para el salto hacia adelante de la nueva etapa de la Revolución Bolivariana: AVANZAR EN LA CONFORMACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA SOCIAL.

**LIC. EGLIMA JOSE CORDERO**

**DIRECTOR EJECUTIVO**

#### **FUNCIONES GENERALES**

- Fomentar en los trabajadores y trabajadoras el uso positivo de su tiempo libre en actividades recreativas que les permitan fortalecer su salud y desarrollar su integración familiar y social, a objeto de mejorar su calidad de vida, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

- Promover y ejecutar programas de turismo social que beneficien a las grandes mayorías de ciudadanos excluidos del derecho a la recreación, estipulado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- Contribuir con las estrategias de diversificación del desarrollo económico del país, ejerciendo las actividades turísticas como otra fuente adicional de ingresos nacionales.
- Construir y mantener la infraestructura recreativa de los sitios de interés turísticos a nivel nacional.
- Velar por la conservación de las áreas naturales que forman parte del ambiente de nuestras infraestructuras.

#### **OBJETIVO GENERAL**

Fomentar, organizar y proporcionar medios de recreación a los trabajadores y sus familiares, niños y niñas, personas con discapacidad, personas de la tercera edad y personas de escasos recursos que le permitan al mismo tiempo elevar su cultura y todo lo referente al aprovechamiento del tiempo libre y de sus vacaciones a fin de garantizar debidamente su bienestar.

#### **VISIÓN**

El INCRET esta orientado a asegurar al trabajador y trabajadora y familiares, estudiantes, jubilados y adultos mayores, las condiciones y mecanismos necesarios para garantizar el descanso, las vacaciones y el acceso a los programas de recreación y turismo social mediante la coordinación con otras organizaciones, con criterio de eficacia eficiencia, equidad y justicia social.

#### **MISIÓN**

Es una institución autónoma, que en coordinación con otros órganos y entes de la seguridad social, esta comprometida con el diseño, promoción y ejecución de

políticas, planes y programas nacionales de recreación, descanso y turismo social en pro de la calidad de vida del trabajador, trabajadora y de sus familias, conforme a la constitución de la República Bolivariana de Venezuela y demás leyes.

### **POLÍTICAS**

En concordancia con el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007, y enmarcado en el equilibrio Social, el INCRET planteó las siguientes políticas:

1. Recuperación final de las Infraestructuras.
2. Convertir al INCRET en ente gestor de la recreación y turismo social.
3. Transformar al INCRET en una institución de turismo nacional \_ Empresa Bandera \_ cuyo objeto sea promover, desarrollar y ejecutar proyectos, planes y programas de recreación, vacacionales y de turismo social, intermediar y negociar con operadores y empresas de turismo.
4. Creación de Fondos sustentados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, así como darle piso jurídico en el Artículo 49 de la LOT.
- 5.- Rescatar las instalaciones vacacionales.

Cabe destacar que lo antes señalado además de la significación brindada a las tres áreas que desarrollan el esparcimiento y el buen uso del tiempo libre, se enfatizó lo relacionado con el Turismo Social, como alternativa viable de gran impacto, tanto para la satisfacción y el bienestar del trabajador y su familia, como para la reactivación de las economías locales y la generación de empleos productivos. La viabilidad de lo expuesto adquiere vital importancia, ya que el país no cuenta con una política de turismo social, ni de planes concretos que desarrollen este sector, de allí que el INCRET es el organismo que asume el rol de promover dicha actividad para los trabajadores del país. A tal efecto se conceptualizó un modelo de gestión evaluable que fuese eficiente para

promover las actividades antes mencionadas.

### **FUNCIONES DE LAS UNIDADES DEL INSTITUTO**

#### **CONTRALORÍA INTERNA**

- Supervisar el estricto cumplimiento de las normas administrativas que se deban observar en la ejecución del presupuesto de gastos y ejercer el control previo y posterior en el manejo de los fondos, bienes nacionales y materiales, mediante auditorías y otros recursos que estime conveniente.
- Abrir y sustanciar averiguaciones administrativas, ante la existencia de actos, hechos y omisiones contrarias a disposiciones legales o reglamentarias, incluida la normativa interna de carácter general, aún la establecida en manuales de organización, sistemas y procedimientos vinculados con la administración, manejo o custodia de bienes y fondos de las entidades sujetas a su control.
- Coordinar con las otras Direcciones la implantación de normas y procedimientos tendientes a establecer sistemas de control interno o mejorar las ya existentes.
- Presentar el presupuesto de ajustes de la unidad y programar las metas y volúmenes de trabajo que deba realizarse durante cada ejercicio.
- Las demás que señalen las Leyes, reglamentos y resoluciones.

#### **CONSULTORÍA JURÍDICA**

- Es una unidad asesora, encargada de asistir a la Dirección Ejecutiva y a las demás Direcciones en la Coordinación, elaboración, evaluación, interpretación y aplicación de instrumentos Legales requeridos para el buen funcionamiento de la Institución.

- Tiene como función: Asesorar legalmente a la Dirección Ejecutiva y a las demás Direcciones del Instituto, en todos los aspectos legales necesarios y atender la formulación de consultas que le sean sometidas a su consideración por las unidades administrativas.
- Asistir y representar al Instituto en todas las citaciones y notificaciones por ante las autoridades competentes, asesorándolo y representándolo en todos los asuntos legales pertinentes.
- Ejercer la representación del Instituto en los juicios penales, civiles, mercantiles y laborales que fueren menester incoar ante los Tribunales competentes.

#### **DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN**

- La Dirección de Administración tiene como función coordinar y ejecutar los servicios administrativos y financieros del INCRET.
- Supervisar la correcta utilización de la asignación presupuestaria. Mantener estrecho contacto con los organismos, parte técnica, Ministerio del Trabajo, ONAPRE, Finanzas, Tesorería Nacional, Contraloría General de la República. **Ejecutar el proceso de coordinación y evaluación de los planes tendientes a lograr los objetivos y los estudios que en manera de desarrollo requiere el instituto.**
- Proponer ajustes a los programas conformes a los lineamientos de la Onapre, a las exigencias y dinámicas institucionales.
- Dar cumplimiento a las disposiciones y sugerencias de la Contraloría General sobre los ingresos y egresos de la Institución.
- Ordenar pagos derivados de los compromisos contraídos por el

Instituto, controlar el pago de las acreencias no prescritas correspondientes a presupuestos fenecidos, supervisar y coordinar todo lo concerniente a bienes y servicios, supervisar cada programa en función del cumplimiento de las metas previstas en el Plan Operativo y del presupuesto.

#### **DIRECCIÓN DE PERSONAL**

- Dirigir la aplicación y mejora de las normas y procedimientos que en materia de Administración de Personal, señalen la Ley de Carrera Administrativa y su Reglamento.
- Elaborar y organizar el sistema de adiestramiento de personal dirigido al mejoramiento técnico, profesional, moral y cultural de los empleados y obreros del INCRET.
- Realizar los exámenes que se requieren para el ingreso o ascenso a la Carrera Administrativa, conforme se determine en el Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa.
- Proponer ante la Dirección Ejecutiva del INCRET, los nombramientos de ingresos, ascensos, retiros y demás movimientos de personal.
- Instruir expedientes de comités disciplinarios con asistencia de la Consultoría Jurídica, en los casos de hechos que dieran a la aplicación de las sanciones previstas, en la Ley de Carrera Administrativa y su Reglamento.

#### **COORDINACIÓN DE PROYECTO Y MANTENIMIENTO**

- Elaborar los proyectos y Planes Maestros de las instalaciones del INCRET.
- Realizar los trabajos de mantenimiento, mejoras,

remodelaciones, rehabilitaciones de todas las instalaciones del INCRET.

- Determinar usos y funcionalidad de las instalaciones.
- Asegurar el funcionamiento de todas las instalaciones de la institución.

#### **DIRECCIÓN DE TURISMO, CULTURA Y RECREACIÓN**

- El INCRET, como organismo promotor de una política de turismo social para los trabajadores y su familia, planifica, gestiona y coordina diferentes actividades del área. Esta dirección colabora con el Ministerio del Trabajo en todo lo referente al mejor aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores y su familia, al fomentar el turismo social de los trabajadores. Establece la recreación como fuerza de construcción social y consolida una nueva conciencia crítica del consumo, insertándola como parte de una política integral de seguridad social, elevando y mejorando el nivel de vida de los trabajadores y su familia. Concibe la recreación como factor importante de salud mental, constituyéndose las actividades recreativas como opción de carácter preventivo, para el equilibrio psico-emocional del trabajador, creando programas de atención solidaria con la finalidad de brindar a los niños , niñas, jóvenes, personas con discapacidad, personas de la tercera edad , comunidades , familias de estratos bajos , turismo social - recreación, planes vacacionales , excursiones .
- Su importancia es tal que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su exposición de motivos considera la recreación no sólo como ocio, sino como una actividad individual y

colectiva que permite el desarrollo espiritual y la gestación de elevadas formas de conciencia socio cultural.

#### **COORDINACIÓN DE INFORMÁTICA**

Es una unidad técnica operativa encargada de asistir en el área de soporte técnico a los usuarios y equipos de computación, así como desarrollar sistemas automatizados que permitan el avance tecnológico de la institución.

#### **FUNCIONES**

- Asesorar en materia de tecnología a todas las direcciones y coordinaciones de la institución, así como a nuestras colonias vacacionales.
- Administrar la red de datos que poseemos, así como garantizar el respaldo de la información del instituto.
- Desarrollar programas orientados a objetos, y ofrecer mantenimiento correctivo y preventivo a todos los equipos de computación.
- Ejecutar planes con la finalidad de reducir gastos excesivos en el sistema de Impresión.
- Entrenar al personal que trabaja con equipos de computación para el uso eficiente de cada uno de ellos.

#### **EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES CUMPLIDAS POR LAS UNIDADES DEL INSTITUTO**

#### **DIRECCIÓN EJECUTIVA**

Durante el año 2005, la máxima autoridad del INCRET orientó sus acciones a impulsar y reactivar el mercado de turismo social desarrollando programas recreacionales, proyectos y eventos, dando seguimiento a la ejecución de la 2da Etapa de las actividades siguientes:

- Inició reestructuración del INCRET.

- Conceptualización del Centro Cultural recreación del Suroeste y desarrollo del Plan de fortalecimiento para municipios turísticos.
- Transversalización de la gestión con la Agenda Pedagógica: Información, fortalecimiento, capacitación y divulgación.
- Se desarrolló el plan de deporte laboral recreativo.
- Se impartieron lineamientos y se diseñaron los programas, Tercera edad, escuelas Bolivarianas, comunidades, planes vacacionales. Apoyar a organizaciones sindicales Bolivarianas en materia de eventos recreacionales y culturales.
- Se establecieron relaciones de programación y trabajo con organismos nacionales e internacionales del ramo para diseñar y ejecutar planes, programas, proyectos que coadyuven con la misión del INCRET en actividades recreativas y turísticas.
- Se realizó la recuperación, rehabilitación, reacondicionamiento y dotación de las instalaciones del INCRET.

#### **CONSULTORÍA JURÍDICA**

- La Consultoría Jurídica dentro del ámbito de su competencia, cumplió con las funciones de asesoría establecidas en el manual de organización y funciones del organismo. Prestó colaboración permanente a las distintas unidades administrativas que lo requirieron, así como también ejecutó consultas de índole legal al personal empleado y obrero que la solicitaron.
- Ejerció la representación legal del Instituto ante diversos organismos públicos, entre los que se destacan:

Tribunal Supremo de Justicia, Ministerio del Trabajo, Inspectorías del Trabajo en Distrito Capital, Higuero estado Miranda, La Guaira estado Vargas, Los Teques estado Miranda, Puerto Cabello estado Carabobo y Fiscalía General de la República entre otras.

- Ofició comunicaciones de respuestas a organismos públicos y de carácter privado, dependiendo de la necesidad y del caso presentado. Además intervino en el estudio y redacción de diferentes contratos de servicios, de obras, de arrendamiento y rescisiones de éstos, en algunos casos. Y en general todo lo relativo a la eficacia y funcionamiento del despacho.
- Se compareció a las citaciones fijadas por parte de la Inspectoría del Trabajo del Distrito Capital, Higuero Estado Miranda, La Guaira estado Vargas, Los Teques estado Miranda y Puerto Cabello estado Carabobo, a fin de atender reclamaciones incoadas por ex-trabajadores del Instituto, con motivo de reclamar reenganche y el pago de sus prestaciones sociales.
- Se realizaron gestiones de cobros extrajudiciales a empresas privadas, sindicatos y arrendatarios que se encontraban en situación morosa con el Instituto.
- Se realizaron dictámenes en función de solicitudes hechas por las diferentes dependencias del Instituto.
- Con la aplicación de instrumentos legales requeridos se realizaron un total de 35 adjudicaciones directas, las cuales fueron realizadas para recuperar el patrimonio del Instituto.
- A través de los procesos regulares establecidos por la legislación

nacional, se celebraron con éxito un total de 14 contratos de obras.

- Se realizó un addendum al contrato de servicios suscrito con Asoc. Coop. GRUTECONS 6546, R.L
- Se solicitó ante el IVSS la explicación sobre el incumplimiento al INCRET de la obligación por parte del mismo de proveer las tarjetas de servicio a sus afiliados.
- Se realizaron un total de 17 contratos de arrendamientos.
- Se efectuó un convenio entre el INCRET y el Instituto Nacional de Deporte (IND).

#### **AUDITORÍA INTERNA**

- Se procedió a la elaboración de la base de datos y formatos a utilizarse en el proceso de sistematización integral en los temas de Control ejecución de ingresos, emisión de órdenes de pagos, etc., (En proceso). Con la finalidad de tener mayor precisión a la hora de la verificación de las mismas.
- Se realizaron controles de valuaciones de obras ejecutadas.
- Se analizó la normativa legal con incidencia en la posible reestructuración del Instituto.
- Se elaboraron programas de auditoría para:
  - A) Efectivo en caja y bancos
  - B) Inventario de bienes
  - C) Prestaciones sociales
  - D) Nómina
  - E) Ingresos
  - F) Gastos

#### **DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN**

Esta unidad se orientó a garantizar el uso eficiente de los recursos materiales, financieros y presupuestarios; además de la prestación de un servicio administrativo que contribuya con el buen funcionamiento de la institución, con la participación de las divisiones a su cargo; a saber:

##### **DIVISIÓN DE CONTABILIDAD**

- Se realizaron las respectivas conciliaciones bancarias para de esta manera obtener saldos actualizados y conocer de forma oportuna la disponibilidad financiera.
- Se realizó el control de la elaboración y seguimiento de órdenes de pago y cheques.

##### **DIVISIÓN DE BIENES Y SERVICIOS**

- Se efectuó la actualización de registros de proveedores.
- Se crearon y ejecutaron procedimientos de seguridad.
- Se centralizó la recepción y despacho de materiales.

##### **DEPARTAMENTO DE HABILITADURIA**

- Esta unidad, de manera satisfactoria realizó los registros de pagos y la relación de ingresos propios y por arrendamientos.

##### **DIRECCIÓN DE PERSONAL**

- Para el 06/06/05 se tramitó y se aprobó el Registro de Asignación de Cargos 2005 con vigencia del 01/01/05 al 31/12/05, con una estructura de 57 cargos.
- Se elaboró y aprobó el Manual de Sistemas de Ascensos, de acuerdo a los Lineamientos del Viceministerio de Planificación y Desarrollo Institucional.
- Se canceló a partir del 01/05/05, el aumento de Salario Mínimo, de

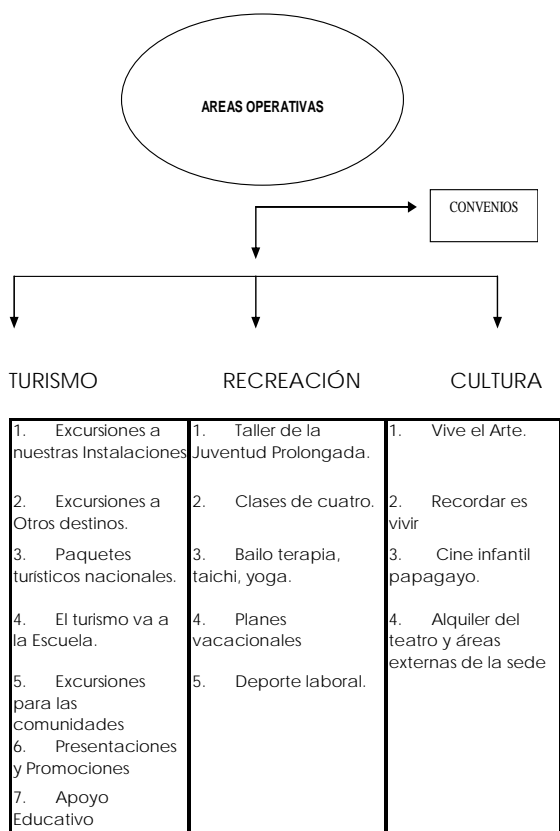
acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 3.628 de fecha 27/04/05, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.174 de fecha 27/04/05.

- Se incrementó el valor del ticket de alimentación de Bs. 12.350 a Bs. 14.700 por jornada diaria a partir del mes de febrero 2005.
- El saldo de aportes a capital del Fideicomiso de enero a septiembre del 2005, cancelado, fue de Bolívares DOSCIENTOS SESENTA Y TRES MILLONES DOSCIENTOS NUEVE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO CON CINCUENTA Y CUATRO CENTIMOS (Bs.263.209.978, 54).
- Se canceló la cantidad de Bolívares CINCUENTA Y OCHO MILLONES CIENTO SETENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y OCHO CON CUARENTA Y TRES CENTIMOS (Bs. 58.171.858,43) en Prestaciones sociales a favor de 19 trabajadores.
- Se dio cumplimiento hasta octubre de 2005, a los beneficios contractuales en cuanto a Caja de Ahorros, Ley de Política Habitacional, Fondo de Jubilaciones y Pensiones, bonos vacacionales, ayudas económicas por muerte de familiares, nacimiento de hijos y por adiestramiento. útiles escolares, uniformes.
- Se contrató desde el 01/01/2005 hasta el 31/12/2005 una póliza de HCM, Servicio de Ambulancia y Servicios Funerarios con la Compañía Universitas de Seguros C.A., por un monto total de TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES CON NOVENTA Y CINCO CENTIMOS (Bs. 399.446.463,95), que ampara a los Empleados y Obreros Fijos del Instituto y a sus Familiares Cónyuge e

Hijos menores de 18 años, y extensivo a los Jubilados y Pensionados hasta los 69 años.

- Fueron aprobadas por el I.V.S.S, 5 pensiones por vejez y 1 por invalidez al personal obrero y 1 pensión de invalidez a personal empleado, quedando en trámite 6 pensiones de vejez y 6 pensiones de incapacidad al personal obrero.
- Se incorporó a la nómina de personal fijo a 34 obreros contratados.
- Se invirtió un total de Bolívares CINCO MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y DOS CON SESENTA Y DOS CENTIMOS (Bs. 5.483.382,62) en capacitación y adiestramiento beneficiándose un total de 7 funcionarios de alto nivel, 2 funcionarios de carrera, y 15 empleados contratados.
- Se implementó el Plan de Jubilación del Personal Obrero, otorgando 2 jubilaciones y 2 pensiones de invalidez.
- Se implementó la cláusula décima del contrato colectivo del Pago de 12% por incentivo al estudio, al personal obrero que culminaron estudios a nivel universitario.
- Se concilió la deuda ante el I.V.S.S., cancelando a este instituto la cantidad de Bolívares DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y TRES CON SESENTA Y SEIS CENTIMOS (Bs.238.631.893,66) quedando pendiente la cantidad de Bolívares CUARENTA Y UN MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y DOS MIL QUINIENTOS SETENTA Y SIETE EXACTOS (Bs.41.272.577,00.)

- Se logro a través del aporte de Ministerio del trabajo por un monto de bolívares TRES MIL TRECEINTOS TREINTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y CINCO CON CUARENTA Y SIETE SENTIMOS (Bs. 3.333.589.755,47) la cancelación total de convenio con los 53 ex trabajadores del instituto.
- Se liberaron 4 cupones de los Bonos de la Deuda Pública correspondiente a la prioridad 2, en dominio del banco Mercantil, se espera para el mes de abril del año 2006 la liberación del capital por un monto de Bolívares SESENTA MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON CINCUENTA Y DOS CENTIMOS (Bs. 60.993.274,52) conjuntamente con el último cupón de interés.



## TURISMO

En cumplimiento con lo que expresan los artículos 310 y 111 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la unidad de turismo centra todos sus esfuerzos en la mejor utilización del tiempo libre de los trabajadores (as) y su derecho a gozar de vías de esparcimiento y recreación. En virtud de que el turismo social ha sido consagrado como un derecho de todos, nuestras acciones tienden a garantizar el disfrute de este derecho de manera universal y equitativa.

De poner en marcha planes y programas para el aprovechamiento del tiempo libre de todos los trabajadores, en tal sentido, hemos efectuado planes y programas, como parte de una política de turismo social de tipo permanente y sostenido, ofreciéndole a los trabajadores la oportunidad de acceder a recreaciones que estén dentro de su alcance económico, contribuyendo de esta manera con el mejoramiento de su calidad de vida. En consecuencia se han ejecutado las acciones siguientes:

- Excursiones.
- Paquetes turísticos.
- Turismo va a la Escuela.
- Excursiones para las comunidades.
- Instalaciones .
  - Incret-sol.
  - Los Caracas.
  - San Cristóbal.
  - Patanemo.
- Presentaciones y promoción a:
  - Instituciones, ministerios, sindicatos, caja de ahorro.
  - Stand (Ferias, ministerios, empresas).
- Apoyo Educativo a:



- Institutos universitarios.
- Universidades.
- Escuelas y liceos.

1. Excursiones: Es un programa que está diseñado para proveer a los trabajadores (as) y a sus familiares, de un día de disfrute y sano esparcimiento a diferentes regiones del país, a precios sumamente accesibles. Cada excursión cuenta con una planificación exacta de horarios, incluyendo los alimentos y bebidas, para optimizar al máximo el tiempo de disfrute.

#### **Excursión Diablos de Yare y San Juan de los Morros**



2. Paquetes turísticos: El programa de paquetes turísticos está diseñado para proveer a los trabajadores y sus familias de,

por lo menos, dos días y una noche de disfrute y sano esparcimiento, a precios accesibles. Cada paquete turístico representa un circuito que permite la pernocta en el lugar visitado y las posibilidades de conocer detalles del lugar. Los paquetes reúnen mayor cantidad de servicios para el disfrute de un trabajador y su familia y concreta el esfuerzo de mayor cantidad de personas en un solo objetivo: garantizar la optimización del disfrute del tiempo de ocio, mediante la actividad turística.

#### **Paquetes turísticos La Ciénaga y Canaima**



3. El programa Turismo va a la Escuela, trata de proveer a las niñas y niños de las escuelas Bolivarianas, nacionales Estadales y Municipales, desde preescolar hasta sexto grado, la oportunidad de conocer el turismo como una actividad recreativa

fundamental, consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, a través de la cual, puedan acercarse y disfrutar de lugares y sitios históricos de interés para el reforzamiento de los valores nacionales. Para ejecutar este programa se contó con las instalaciones del Instituto en los siguientes lugares: en Higuerote la Colonia Vacacional Antonio Bertorelli Incret-sol, en el litoral central la Ciudad Vacacional los caracas y en el estado Carabobo Bahía de Patanemo. También se visitaron lugares Históricos como: Quinta Anauco, Museo Bolivariano, Casa Natal del Libertador.

Durante este año se practicaron 177 excursiones integradas por un total de 12.808 niños atendidos los cuales fueron conducidos hacia las distintas instalaciones que posee el Instituto, los grupos de niños atendidos provienen de: Escuelas U.E.N. Ramón Isidro Montes, E.E.I. Rómulo Gallegos, Hogar Virgen de los Dolores, Preescolar Bolivariano Simoncito (Bellas Artes), Asociación los Niños de los Naranjos, Escuela Básica Nacional Catia, José Gil Fortin, Jardín de Infancia "Luis Morquío", Educación Especial Integral, U.E.D "Los Aguacatitos, U.E.D. "Consuelo Navas Tovar, T.E.L. "Mercedes Elena Rivera", E. B. "Madre Saint Jacques", FUNDENA, U.B. "24 de julio", U.E.N "Nueva Caracas", I.N.M. Jardin de Infancia Lea de Serfaty, U.E. "Enrique Chaumer", Colegio Santiago Mariño, U.E.N. "Nueva Caracas", U.E.B. Independencia "Artes y Oficios, E.B.I. Martín J. Sanabria, U.E. "San Onofre", E.I.B. Estado Vargas, Centro de Atención Comunitaria Angel Villarroel (Educación Especial), U.E.B. Independencia "Artes y Oficios, C.E.A.C. José Antonio Gonzales, "Carlos Chávez", Centro de Formación Especial, Asociación de Niños y Niñas de la Patria, U.E.N. "Dr. J.M. Nuñez Ponte", E.B.N. "Padre Mendoza", 23 de Enero, Acción Social Comité de Tierras los Mecedores, Acción Social Cemai, Mercedes Limardo, U.E. "El Limón", Escuela Basica Nacional Bogotá, E.B.N. "Graduada N° 70 E. Vargas, E.B. Manuel Antonio Gomez, E.B.N. Doña Rosalia Camping de Herrera, E. Parroquial La constancia, Escuela Menca de

Leoni, Colegio Santiago, Mariño, Fundena, Unidad Educativa Nacional "Cecilia Nuñez Sucre", Unidad Educativa "Panchita Adrianza", U.E.N. Nueva Caracas, U.E.D. "Jose Gil Fortoul, U.E.N. "24 de Julio", C.E.A.C. José Antonio González, U.E.D. "José Gregorio Hernández", Escuela Técnica Parroquial "San Ramón Nonato", E.B.N. Santiago Key Ayala, E.B. "Gabriel E. Muñoz", U.E. "3 de Junio", U.E.N. Bolivariana Domingo Faustino Sarmiento, U.E.N. República de Bolivia, U.B. Isidro Montes.







Excursión club de los Abuelos



4. Excursión para las Comunidades: Es un programa diseñado para los trabajadores (as) y sus familiares, dirigido a los Comités de Salud, a los integrantes de las Misiones, abuelos de la tercera edad y de menores recursos, para que tengan la posibilidad de acceder a un día de disfrute y sano esparcimiento en nuestras instalaciones, de manera totalmente gratuita, en un circuito que incluye traslado y uso de la instalación elegida.



5. Instalaciones: a través de nuestras Instalaciones, somos un verdadero prestador de servicios en el área de turismo social y cada vez mas orientados hacia el mejoramiento de la atención de usuarios, dándoles la oportunidad a los trabajadores y sus familias, de contar con óptima calidad a bajos precios.

El Incret tiene bajo su administración y mantenimiento las instalaciones de la Ciudad Vacacional Los Caracas, Colonia Vacacional Antonio Bertorelli en Higuero (INCRET-SOL), Hotel Incret de San Cristóbal, y la Bahía de Patanemo.

En lo que corresponde a la Ciudad Vacacional Los Caracas, se le prestó servicios a 128.454 Personas atendidas Camas/días, sin embargo a partir del mes

de febrero sólo se prestó servicios en áreas recreativas y zona de camping, motivado a las fuertes lluvias después de la temporada de carnaval, en el litoral central.

En la Colonia Vacacional Antonio Bertorelli en Higuerote (INCRET-SOL), se logró atender un total de 22.488 personas camas/días, gracias al aumento del número de camas y ampliación de áreas recreativas, logrando así más capacidad de respuesta para la atención de un mayor número de usuarios.

El Hotel Incret de San Cristóbal, aumentó su nivel de ocupación y orientó sus políticas a nuevas estrategias de mercado, logrando la atención de 11.769 personas camas/días

La Bahía de Patanemo, aumentó su nivel de uso de las áreas recreativas y pernocta en las zonas de camping, para un total de 67.432 personas atendidas.

El Incret a través de las Instalaciones brindó a las comunidades populares apoyo en cuanto al uso y pernoctar de nuestras áreas recreativas y los hoteles, y fueron exoneradas 20.327 personas.

Entre las comunidades beneficiadas, podemos mencionar: 23 de enero, La Vega, Petare, El Cementerio, La Guaira, El Paraíso, El Guarataro, La Dolorita, El Amparo, San Agustín, Parroquia El Recreo, Av. Sucre, Pérez Bonalde, Ruiz Pineda, Caricuao, Parroquia Sucre, Coche, El Valle, Urbanización Luis Hurtado, Carapita, 5 de Julio, La Bombilla, Guarenas, Trapichito, Mamo, Catia La mar.

6. Presentaciones y Promociones: Con el objeto de dar a conocer los servicios, instalaciones y capacidades del Incret, se planteó como estrategia, la realización de convenios con Instituciones, Ministerios, cajas de ahorro, sindicatos, Empresas Públicas, Universidades e Institutos Universitarios, por lo indicado el Incret tuvo oportunidad de mostrar sus planes turísticos (paquetes, excursiones, Instalaciones) a través de Stand colocados en las sedes y espacios de las instituciones, entre las cuales podemos mencionar: Fondomar, Hotel del Circulo

Militar de Mamo, Biblioteca Nacional, Vice-Presidencia, Palacio de Miraflores, Comandancia de la Armada, Comandancia de la Aviación, Ministerio de la Defensa, y Caja de Ahorros, IUTAV, SEAM Distrital el Valle, Caja de Ahorro Km. 3, SIPC y participación en 1er encuentro de Comunidades Populares (Alcaldía Metropolitana, Reunión Francisco de Miranda).

#### **Presentación Ministerio de la Defensa**



#### **Stand en los siguientes lugares**

En el Ministerio de Interior y Justicia, se atendieron aproximadamente 1.800 personas.

En el Teatro Teresa Carreño durante el desarrollo del 16° Festival Mundial de la juventud y los estudiantes, se atendieron aproximadamente 2.300 personas.

En el Poliedro de Caracas, se atendieron 3.000 personas aproximadamente

Durante el desarrollo del "Fitcar", Feria Internacional del Turismo de Caracas, se atendieron 12.000 personas.

7. Apoyo Educativo: Con el objeto de apoyar la formación de nuevos profesionales y de arraigar nuestros valores, tradiciones y costumbres, desarrollamos planes de acercamiento con Institutos Universitarios, Universidades y Comunidades, a través de nuestras propias actividades, con el fin de acercarlos a nuestros destinos y hacer turismo de manera didáctica, con un

total de 10 Institutos beneficiados con este programa y 252 personas atendidas.

## **RECREACIÓN**

### **1.- Club De La Juventud Prolongada**

- Se realizaron 229 clases de diferentes actividades tales como YOGA, TAICHI, TAEBOX, BAILOTERAPIA, CUATRO con un total de 11.847 personas atendidas.

### **2.- Maratón De Bailoterapia**

- Se realizaron 7 actividades deportivas con un total de 9.180 personas atendidas.

### **3.- Actividades Recreativas para los colegios y comunidades del Área Metropolitana**

- Se realizaron 135 actividades recreativas para un total de 165.715 personas atendidas.

### **5.- Carnaval**

- Se ejecutaron actividades recreativas en la Ciudad Vacacional los Caracas e Incret sol. Durante el desarrollo de estas se atendieron 2.500 personas

### **6.- Intercambio Deportivo Entre Clubes De Abuelos**

- Se ejecutaron 6 actividades deportivas para un total de 720 personas atendidas.

### **7.- Día De La Madre**

- Se ejecutó una actividad para un total de 150 madres atendidas del club de la juventud prolongada del Incret.

### **8.- Día Del Niño**

- Se ejecutaron 3 actividades para un total de 3.800 personas atendidas.

### **9.- Planes Vacacionales Y Campamentos Vacacionales**

- Se ejecutaron 41 planes vacacionales para un total de 14.517 personas atendidas.
- Se ejecutaron 6 campamentos para un total de 1.151 personas atendidas.

### **10.- Taller De Recreación**

- Se ejecutaron 11 sábados continuos de capacitación para un total de 2.500 personas atendidas.

### **11.- Bazar Navideño**

- Se ejecutó un bazar navideño para un total de 500 personas atendidas.

### **12.- Otros Eventos Especiales**

- Se realizaron 31 promociones de planes vacacionales en instituciones públicas y colegios. Durante estos se atendieron un total de 460 personas atendidas.
- Se ejecutaron 2 actividades de apoyo oratorio para un total de 550 personas atendidas.
- En cuanto a Capacitación del personal recreativo se ejecutaron 12 eventos para un total de 2.500 personas atendidas.

### **Eventos a las Comunidades y la 3era edad**







## CULTURA

Las actividades culturales realizadas en el Teatro Paraíso, Salón Luis Tovar y Salón La Pista, se incrementaron en 800 actividades, atendiendo una población de 132.560 personas, mediante las distintas programaciones permanentes dirigidas a los niños(as) de las Escuelas Públicas y Bolivarianas, a las personas Jubiladas y pensionadas de la tercera edad y Público en general, así como también reuniones, conferencias, talleres. Se llevó a cabo el 1er. Encuentro Internacional Latinoamericano en Defensa del Empleo y la Soberanía de Trabajadores-UNT, además de Asambleas Sindicales así como las Graduaciones de las diferentes misiones (Ribas, Robinson, Sucre). También se suscitaron Conciertos, Danzas, Cine Infantil, Concurso de Dibujo Infantil, Orquestas, encuentros culturales estudiantiles, y demás

manifestaciones folklóricas, llevado a cabo por las distintas instituciones gubernamentales, red de Cooperativas, organizaciones y Grupos Comunitarios del área metropolitana.

Todo esto con el objetivo de brindarles a los Trabajadores(as), a sus familiares y a las comunidades en general, otra alternativa para la recreación, el esparcimiento y un mejor aprovechamiento del tiempo libre.

## EVENTOS CULTURALES TEATRO SEDE CENTRAL



## CINE INFANTIL "EL PAPAGAYO"

Es un programa dirigido a la población escolar de las Escuelas Públicas y Bolivarianas. Durante el año 2005 se beneficiaron de este servicio 43.200 niños

con la realización de 72 proyecciones de películas.

#### **CONCURSO DIBUJO INFANTIL "INCRET 2005"**

Este programa que va dirigido a la población escolar de las Escuelas Públicas y Bolivarianas se atendió 2.500 niños con la realización de una sola actividad.

#### **CINE INFANTIL Y TEATRO**



#### **PATRIMONIO DEL INCRET**

##### **COORDINACIÓN DE PROYECTO**

##### **REHABILITACIÓN, RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y DOTACION**

##### **CIUDAD VACACIONAL LOS CARACAS**

Durante el año 2005 se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. Iniciaron las obras del proyecto hidráulico e hidrológico del Río Los Caracas.
2. Reacondicionamiento y mejoras de las cuatro suites (antiguas capillas velatorias n° 1, 2, 3 y 4) en la Ciudad Vacacional Los Caracas.
3. Reparación del muro ciclópeo (margen derecho) del Río Los Caracas (aguas arriba) en el tramo comprendido entre las casas n° 66 y 69 del sector Vega Larga.

Este muro se realizó con el fin de restaurar la protección perdida por causa de la vaguada y siguiendo las recomendaciones hechas en el proyecto hidráulico e hidrológico del Río Los Caracas.

4. Reparación del margen izquierdo del canal de embaulamiento del Río Los Caracas (aguas abajo) C.V.L.C.
5. Limpieza de canales cuencas, torrenteras y derrumbes (1era. Etapa)

Esta obra se realizó para eliminar los escombros y sedimentos dejados por la vaguada en los canales, cuencas y torrenteras de forma tal que al momento de llegar el invierno las aguas de lluvia pudieran canalizarse a través de ellos.

6. Rehabilitación del sistema eléctrico en alta tensión y distribución principal (1era. Etapa)
7. Sustitución de tubería de aguas negras en el tramo comprendido desde el sector el nispero hasta el sector Vega Larga CVLC.

Se sustituyeron las tuberías debido a que estas ya habían cumplido su vida útil y aunado a las lluvias acontecidas en el transcurso del año provocó la crecida del río llevándose gran parte de las tuberías de aguas negras.

8. Sustitución de la red de tuberías de aguas blancas de la residencia

Murachi ubicadas en el sector el níspero de la CVLC

9. Reparación de falla de borde de la vía de acceso al sector el Botuco adyacente al mirador.
10. Rehabilitación del hotel Mara II etapa de la CVLC.
11. Sustitución de tubería de aguas negras en el tramo comprendido desde el sector zona oficial puente Los Caracas hasta el sector el níspero CVLC.
12. Reparación de la falla de borde en la vía de acceso al hotel Tibusay (aguas abajo) del gavión ejecutado en el 2004
13. Reparación de la falla de Borde en la vía de acceso a plaza Bolívar.
14. Levantamiento, diagnóstico y diseño de las instalaciones eléctricas en baja tensión de los sectores baja Bolívar y el níspero
15. Construcción del sistema de conexiones de tuberías domiciliarias (tuberías internas de las casas a la red principal de cloacas) (colector principal de aguas negras) tramo sector el níspero a vega larga después del puente.
16. Reparación del muro de contención en el margen derecho del río Los Caracas en el tramo que comprende (aguas arribas) frente a la plaza Bolívar hasta 52 mts. (aguas abajo) antiguo vertedero.
17. Rehabilitación de la casa de huéspedes C.V.L.C.
18. Rehabilitación estadio de softball (1 etapa)
19. Rehabilitación del sistema eléctrico en alta tensión y distribución principal (2da. Etapa)

## Ciudad Vacacional Los Caracas



Entrada



Gerencia



Hotel Tibusay



Área de Servicios





Playas



Piscina de Agua Salada



Restauran



Muro Río



Cabañas

### COLONIA VACACIONAL ANTONIO BERTORELLI (INCRETSOL)

Durante el año 2005 se realizaron las siguientes actividades:

1. Construcción de cancha de usos múltiples.
2. Construcción, ampliación y remodelación de las áreas de servicios y lavandería.
3. Rehabilitación de la cerca perimetral.
4. Ampliación y remodelación de tres módulos de cabañas ubicados en el nor-este de la colonia vacacional Incret sol para ser convertida en tres suites de capacidad máxima para 10 personas.
5. Rehabilitación del sistema eléctrico 2 etapa.

### Colonia Vacacional Incret-Sol



Gerencia



Tobogán



Piscina



Piscina de Hidromasajes



Cancha

8. Suministro e instalación del sistema de aires acondicionados, en el piso N° 2 y N° 3 del edificio anexo ubicado en la sede central del Incret.

#### **Sede Central**



Entrada Principal



Cúpula Teatro



Salón la Pista

#### **SEDE CENTRAL Y TEATRO**

1. Rehabilitación del sistema eléctrico II etapa en el edificio anexo.
2. Sustitución total del techo del teatro.
3. Exploración y reparación del sistema colector de aguas negras.
4. Exploración y reparación del sistema colector de aguas de lluvias.
5. sustitución del techo del salón Luis Tovar.
6. Recuperación de la piscina II etapa.
7. Rehabilitación y mejoras del salón pista.

#### **COORDINACIÓN DE INFORMÁTICA**

- Se realizaron Trabajos a la red de datos del instituto, reorganizándose todo el cableado estructurado de los dos pisos de la sede central (Red LAN), cumpliendo con las normas internacionales de estándares.

- Se instalaron dos rack de piso para la organización de todo el cableado.
- Se adquirió un servidor de dominio para la red de datos, ejecutándose en él, la Base de datos y aplicaciones locales del instituto.
- Se instaló el Sistema de Control de Acceso de los empleados en todas las sedes.
- Se desarrolló e instaló el Sistema de Alquiler de todos los espacios de la sede central.
- Se desarrolló e instaló el Sistema de Facturación de Caja en la sede central.
- Se desarrolló el Sistema Automatizado de Solicitud de Disponibilidad Presupuestaria para la sede central.
- Se creó la red de datos del Hotel INCRET San Cristóbal.
- Se instaló el Sistema Automatizado de Control de Alquiler de Habitaciones y cabañas en todas las sedes (SACAH). Este con el fin de monitorear de manera segura todas las entradas y salidas de los huéspedes y así, obtener estadísticas exactas de los niveles de hospedaje de dicha sede.
- Continuar los programas de Excursiones, paquetes turísticos y "Turismo va a la Escuela", con la finalidad de aumentar el número de usuarios.
- Incrementar la ocupación en nuestras colonias vacacionales.
- Realizar alianzas estratégicas con instituciones y/o sitios de recreación y esparcimiento, hoteles (números de camas) a nivel nacional, para ampliar los puntos de visita de los grupos de "turismo va a la Escuela", Excursiones y Paquetes Turísticos.
- Mejorar la calidad de servicios para proveer a los trabajadores y su familia de un mejor disfrute de su tiempo libre.
- Capacitar personal que servirá de Guía y Recreación para el manejo de Grupos.
- Continuar con nuestra promoción de los servicios que presta el INCRET a través de stands, medios impresos, radio y televisión.
- Apertura de una sucursal en el Incret de San Cristóbal que nos permita el enlace con las comunidades del Occidente del país, para promocionar la actividad turística que venimos abarcando durante el transcurso del año 2005

#### **PROGRAMACIÓN DE LAS UNIDADES ENMARCADAS EN EL PLAN OPERATIVO ANUAL 2006**

##### **DIRECCIÓN DE TURISMO, RECREACIÓN Y CULTURA**

###### **TURISMO**

- Presentar a las distintas Instituciones y sus departamentos de Bienestar Social un plan alternativo para el uso de nuestras instalaciones a precios solidarios, especialmente para la denominada temporada baja.

###### **RECREACIÓN**

- Presentar proyectos recreativos en diversos entes públicos, a fin de realizar intercambios deportivos Inter institucionales tales como: Voleibol, Básquetbol, Bolas Criollas, dominó, Kikimbol, Softbol y Fútbolito.
- Continuar los programas de Recreación para los colegios y para las instituciones públicas, con la finalidad de aumentar el número de usuarios.

- Mejorar la calidad de servicios para proveer a los trabajadores y su familia de un mejor disfrute de su tiempo libre.
- Continuar capacitando personal para Recreación, para un mejor manejo de Grupos.

#### **CULTURA**

- Continuar con la ejecución de los programas permanentes de: "Recordar es Vivir" y "Cine Infantil Papagayo", dirigido a la población Escolar de las Escuelas Públicas y Bolivarianas y a las personas de la tercera edad.
- Iniciar nuevos Programas:
  - Concurso de Dibujo Infantil.
  - Rescatando los Juegos Tradicionales.
  - Concurso de Aguinaldos y Pesebres.
  - Todas estas actividades dirigidas a la población escolar de las Escuelas públicas.
- Realizar encuentros de convivencia, dirigido a los trabajadores(as), sus familiares y las comunidades, para el aprovechamiento del tiempo libre.
- Facilitar los espacios culturales a las comunidades e Instituciones Públicas, para realizar distintos eventos y talleres artísticos en las diversas áreas y espectáculos de alta calidad.

#### **COORDINACIÓN DE PROYECTO**

#### **REHABILITACIÓN, RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y DOTACION**

##### **Ciudad Vacacional Los Caracas.**

- Sustitución de las tuberías de aguas negras en el tramo comprendido

desde el sector de la Zona oficial hasta el sector el Nispero.

- Sustitución de las tuberías de aguas negras en el tramo comprendido desde el sector el Nispero hasta el sector Vega Larga.
- Sustitución de las tuberías de aguas negras en el tramo comprendido desde la entrada de Los Caracas hasta el sector Campo Alegre.
- Sustitución de las tuberías de aguas negras en el tramo comprendido desde los Bomberos hasta el sector El Botuco.
- Sustitución de las tuberías de aguas negras en el tramo comprendido desde sector el Rincón hasta el sector de la Pedrera.
- Rehabilitación del acueducto 1ra etapa.
- Rehabilitación del tanque de almacenamiento y distribución del sistema de acueductos 1ra etapa.
- Ejecución del proyecto hidráulico 1ra etapa.
- Ejecución del proyecto de rehabilitación del sistema eléctrico en alta tensión y distribución principal 2da etapa.
- Rehabilitación de los 4 bloques del Botuco 1ra etapa.
- Proyecto para la Rehabilitación de las Casas antes del Puente caído (aguas arribas).
- Proyecto para la Rehabilitación de las Residencias Chacao 1etapa.
- Dotación de las Residencias Chacao a rehabilitar, con mobiliario de cocina principal, de habitación, de baños y lencería.
- Rehabilitación estadio de béisbol I etapa.

- Planta de tratamiento de aguas negras.
- Rehabilitación de vialidad y mantenimiento de las zonas verdes 1 etapa.
- Remodelación del área de jacuzzis del Hotel Tibisay para ser convertida en piscina de niños.
- Dotación del área de jacuzzis del Hotel Tibisay convertida en piscina de niños, con equipos de bombeo y recirculación de agua.
- Rehabilitación y acondicionamiento de establecimientos, garaje, casa de huéspedes, recepción, servicio de salvavidas, áreas de surf 2da Etapa.
- Dotación de los establecimientos a rehabilitar, garaje, casa de huéspedes, recepción, servicio de salvavidas, áreas de surf 2da Etapa, con equipos de salvavidas y primeros auxilios.
- Proyecto para la Rehabilitación del Centro Comercial El Recreo, sector El Botuco.
- Rehabilitación del "Centro Cívico" 1ra Etapa.
- Recuperación del Incinerador 1ra etapa.
- Dotación del Incinerador a recuperar con maquinaria.
- Recuperación de la Lavandería.
- Recuperación Fábrica de Hielo.
- Mantenimiento de la piscina de agua salada.

**Colonia Vacacional Antonio Bertorelli INCRET-SOL**

- Levantamiento Planialtimétrico de precisión para el diseño de red colectora de aguas de lluvias.

- Redistribución de la colección de aguas de lluvia 1ra etapa.
- Mantenimiento de las piscinas.
- Rehabilitación y ampliación de las caminerías, aceras y demarcación del estacionamiento 2da Etapa.
- Señalización y Tratamiento Paisajista del Complejo Vacacional 1ra Etapa.

**Bahía de Patanemo.**

- Estudio y Proyecto del Sistema eléctrico.
- Ejecución del Sistema eléctrico 1ra etapa.
- Estudio y Proyecto para la ejecución del Sistema de Acueducto.
- Ejecución del Sistema de Acueducto 1ra etapa.
- Proyecto para la Habilidadación Sistema de Excretas.
- Construcción de módulos sanitarios 2da etapa.
- Proyecto para el desarrollo progresivo de una posada turística (cabañas de hospedajes, gerencia, módulos de seguridad, áreas de servicios y áreas recreativas).
- Señalización y tratamiento paisajístico 1ra Etapa.

**Hotel Incret San Cristóbal.**

- Rehabilitación del sistema eléctrico 2da etapas.
- Proyecto para la Recuperación del Talud.

**Sede Central**

- Proyecto para la construcción de los talleres para la recuperación y mantenimiento de las instalaciones y del mobiliario.

- Dotación de los talleres con equipos de herrería, carpintería, albañilería y herramientas, servicios generales.
- Mantenimiento de las piscinas (Sala de maquinas).
- Rehabilitación Progresiva del teatro 4 ta etapa.

#### **Sede Coro**

- Estudio para la rehabilitación de la sede de coro - casa sindical.

#### **Sede Barquisimeto**

- Estudio para la rehabilitación de la sede Barquisimeto - casa sindical y teatro.

#### **Sede Edo. Yaracuy**

- Estudio de linderos y levantamiento topográfico de la hacienda altamira, Yaritagua - complejo vacacional (Edo. Yaracuy).

#### **Sede Edo. Carabobo**

- Estudio de linderos y levantamiento topográfico de la parcelas 13 y 14 palma sola morón - complejo vacacional (Edo. Carabobo).

#### **Sede Edo. Portuguesa**

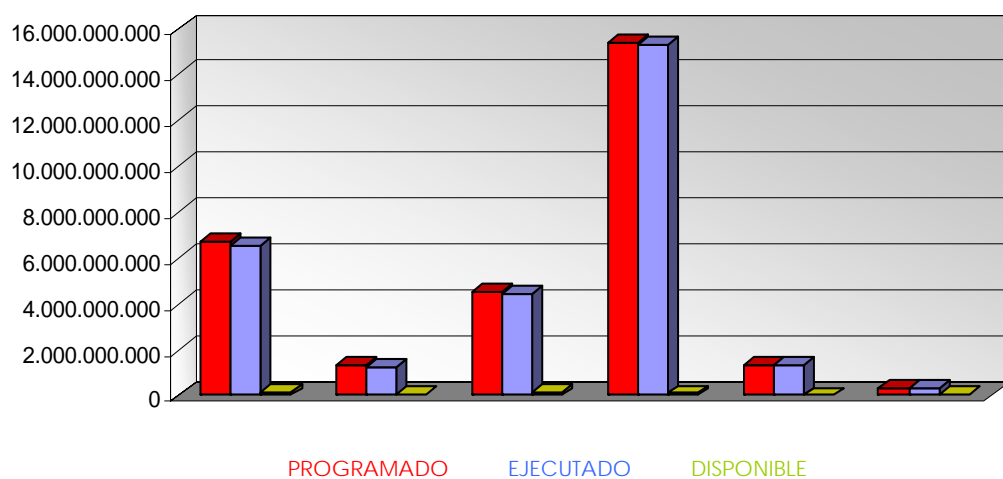
- Estudio de linderos y levantamiento topográfico del terreno de ospino - complejo vacacional (Edo. Portuguesa).

<b>Coordinación de Proyectos Recuperación del Patrimonio del Instituto</b>			
Rehabilitación, Recuperación y Mantenimiento de las Instalaciones del Incret, para ampliar la cobertura y capacidad de personas atendidas en el disfrute del derecho a la recreación y el turismo social.	Culminación de la Recuperación y Ampliación de la Sede Central	Rehabilitación	10
	<b>Costo en MM. Bs. 2.250.328</b>		
	Culminación de la 2da Etapa de la recuperación y ampliación de la Ciudad Vacacional Los Caracas	Rehabilitación	22
	<b>Costo en MM. Bs. 10.999.563</b>		
	Culminación de la Recuperación y Ampliación de Incret-tsol en Higuerote	Rehabilitación	5
	<b>Costo en MM. Bs. 1.870.840</b>		
	Culminación estudio en el Hotel Incret San Cristóbal	Estudio	1
	<b>Costo en MM. Bs. 17.691</b>		

ANEXO

EJECUCIÓN FINANCIERA DEL PRESUPUESTO DE GASTO DE 2005

EN BOLÍVARES



(EN BOLÍVARES)

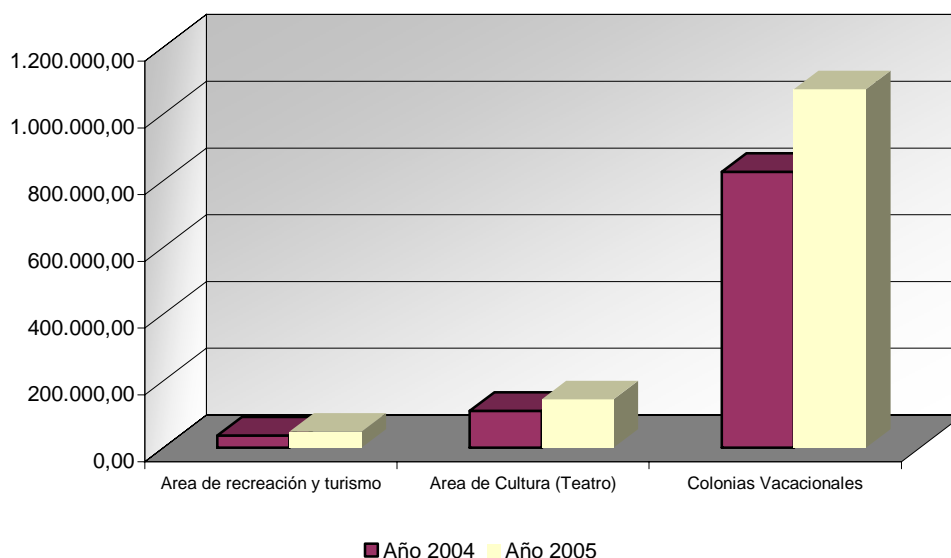
AÑO 2005				VARIACIÓN
PARTIDA	PROGRAMADO	EJECUTADO	DISPONIBLE	RELATIVA (%)
401	6.738.110.277	6.738.110.277	0	100%
402	1.286.995.017	1.233.250.000	53.745.017	96%
403	4.557.052.921	4.445.203.403	111.849.518	98%
404	15.407.795.609	15.315.880.520	91.915.089	99%
406	1.302.044.284	1.302.044.284	0	100%
407	326.830.149	282.580.350	44.249.799	86%
<b>Totales</b>	<b>29.618.828.257</b>	<b>29.317.068.834</b>	<b>301.759.423</b>	<b>99%</b>

## CUADRO DE INVERSIÓN PRESUPUESTARIA AÑO 2005 RECUPERACIÓN DEL PATRIMONIO DEL INCRET

INSTALACIONES Y COMPLEJOS VACACIONALES	INVERSION (En Miles de Bolivares)
SEDE CENTRAL Y TEATRO	1.813.117
C.V.L.C.	11.046.778
COLONIA VACACIONAL INCRET-SOL	1.846.913
HOTEL INCRET SAN CRISTÓBAL	235.255
TOTAL INVERSIÓN	14.942.063

## PERSONAS BENEFICIADAS POR EMPLEOS GENERADOS AÑOS 2004-2005

Incret	Personas Beneficiarias año 2004	Personas Beneficiarias año 2005
Área de recreación y turismo	36.500,00	47.450,00
Área de Cultura (Teatro)	110.000,00	144.300,00
Colonias Vacacionales	826.121,00	1.073.958,00
Totales	972.621,00	1.265.708,00





## ESTADOS FINANCIEROS

BALANCE GENERAL  
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2005  
(Expresado en Bolívares)

<b>ACTIVO :</b>		
<b>CIRCULANTE :</b>		
Cajas y Bancos	5.557.250.658,69	
Cuentas a Cobrar	150.172.302,79	
Inventario de Materiales	247.815.681,72	
Obras en ejecución	6.437.524.664,29	
<b>Total Circulante :</b>		<b>12.392.763.307,49</b>
<b>PROPIEDAD, PLANTA Y EQUIPOS :</b>		
Terrenos	21.498.381.415,00	
Edificios y Construcciones	16.419.751.306,71	
Maquinaria, Muebles de Oficina	2.566.482.997,68	
Instalaciones	1.703.550.953,10	
Menos: Depreciación Acumulada	745.168.186,56	
<b>Total Propiedad Planta y Equipo :</b>		<b>41.442.998.485,93</b>
<b>TOTAL ACTIVO :</b>		<b>53.835.761.793,42</b>
<b>PASIVO Y PATRIMONIO :</b>		
<b>PASIVO :</b>		
<b>CIRCULANTE :</b>		
Sueldos por pagar	10.000.000,00	
Retenciones a pagar	36.990.848,84	
Impuestos Directos a Pagar	350.000.000,00	
Otras Cuentas por Pagar	30.000.000,00	
<b>Total Circulante :</b>		<b>426.990.848,84</b>
<b>LARGO PLAZO :</b>		
Prestaciones	79.968.559,00	
Provisión para inventario	247.815.381,72	
<b>Total Pasivo Largo Plazo</b>	-	<b>327.783.940,72</b>
<b>TOTAL PASIVO :</b>		<b>754.774.789,56</b>
<b>PATRIMONIO :</b>		
Capital	340.161.033,14	
Superavit Revalorización Activos	32.709.505.706,56	
Superavit Acumulada	5.394.124.417,48	
Superavit Donado	95.856.547,73	
Resultado del Ejercicio	14.541.339.298,95	
<b>TOTAL PATRIMONIO :</b>		<b>53.080.987.003,86</b>
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO :</b>		<b>53.835.761.793,42</b>



ESTADO DE GANANCIAS Y PÉRDIDAS  
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2005  
(Expresado en Bolívares)

<b>INGRESOS :</b>		
Ingreso del Ejecutivo	24.495.437.131,60	
Ingresos por servicios	548.288.170,75	
Ingresos por Intereses	374.702.170,57	
Otros Ingresos	172.918.588,55	
<b>TOTAL INGRESOS :</b>		25.591.346.061,47
<b>GASTOS OPERACIONALES :</b>		
Gastos del Personal	5.793.942.371,47	
Materiales y Suministros	1.008.376.507,72	
Servicios No Personales	3.314.494.618,88	
Otros gastos	933.193.264,45	
<b>TOTAL GASTOS OPERACIONALES :</b>		11.050.006.762,52
<b>UTILIDAD O ( PERDIDA ) DEL EJERCICIO</b>		<b>14.541.339.298,95</b>
<div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;"> <b>ALEXIS GEDLER</b> JEFE DE DIV. DE CONTABILIDAD         </div> <div style="text-align: center;"> <b>OSCAR CHIRINO</b> CONTADOR PUBLICO C. P. C. 30305         </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 100px;"> <div style="text-align: center;"> <b>EGLIMA JOSE CORDERO</b> DIRECTOR EJECUTIVO         </div> <div style="text-align: center;"> <b>CLAUDIA SOLANO GOMEZ</b> DIRECTORA DE ADMINISTRACION         </div> </div>		

**BALANCE GENERAL**  
**PARA LOS AÑOS TERMINADOS AL 31/12/2005 Y 31/12/2004**  
**(EXPRESADO EN MILLONES DE BOLÍVARES)**

	2005	2004	DIFERENCIAS
<b>ACTIVO</b>			
<b>ACTIVO CIRCULANTE</b>			
Caja y Bancos	4.993.921.019,60	3.192.952.569,81	1.800.968.449,79
Cuentas a Cobrar Clientes	492.884.801,63	230.048.842,51	262.835.959,12
Provision para Cuentas de Cobro Dudoso	-	-	-
Cuentas por Cobrar Empleados	-	-	-
Inventario	467.111.046,91	183.697.383,57	283.413.663,34
Obras en ejecucion	7.714.434.115,55	1.824.987.501,83	5.889.446.613,72
Seguros Pagados por Anticipado	-	-	-
<b>TOTAL ACTIVO CIRCULANTE</b>	<b>13.668.350.983,69</b>	<b>5.431.686.297,72</b>	<b>8.236.664.685,97</b>
<b>PROPIEDADES, MOBILIARIO Y EQUIPOS</b>			
Terrenos	21.498.381.415,00	21.654.697.866,77	(156.316.451,77)
Edificaciones	15.972.895.449,58	11.798.383.683,85	4.174.511.765,73
Mobiliario	1.871.485.848,68	1.119.707.287,63	751.778.561,05
Instalaciones	2.627.699.241,14	370.606.703,16	2.257.092.537,98
Sub-total	<b>41.970.461.954,40</b>	<b>34.943.395.541,41</b>	<b>7.027.066.412,99</b>
Amortizacion y Depreciaciones	<b>(713.902.842,34)</b>	<b>(348.324.158,33)</b>	<b>(365.578.684,01)</b>
<b>TOTAL PROPIEDAD, MOBILIARIO Y EQUIPOS</b>	<b>41.256.559.112,06</b>	<b>34.595.071.383,08</b>	<b>6.661.487.728,98</b>
<b>OTROS ACTIVOS</b>			
Depositos en Garantia	-	-	-
<b>TOTAL OTROS ACTIVOS</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>54.924.910.095,75</b>	<b>40.026.757.680,80</b>	<b>14.898.152.414,95</b>
<b>PASIVO Y PATRIMONIO</b>			
<b>PASIVO</b>			
<b>PASIVO CIRCULANTE</b>			
Proveedores	6.240.314,40	90.027.194,00	(83.786.879,60)
Contratistas	450.000,00	68.632.297,25	(68.182.297,25)
Sueldos a Pagar	89.058.638,11	15.887.291,16	73.171.346,95
Retenciones a Pagar	43.046.888,74	33.834.893,75	9.211.994,99
Impuestos a Pagar	559.239.307,68	276.884.236,84	282.355.070,84
Otras cuentas por pagar	8.415.951,59	25.158.268,01	(16.742.316,42)
<b>TOTAL PASIVO CIRCULANTE</b>	<b>706.451.100,52</b>	<b>510.424.181,01</b>	<b>196.026.919,51</b>
<b>PASIVO A LARGO PLAZO</b>			
Prestaciones	6.105.153,78	800.182.568,97	(794.077.415,19)
Prev.Para Perd.Inventario	467.111.046,91	176.503.225,91	290.607.821,00
<b>TOTAL PASIVO A LARGO PLAZO</b>	<b>473.216.200,69</b>	<b>976.685.794,88</b>	<b>(503.469.594,19)</b>
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>1.179.667.301,21</b>	<b>1.487.109.975,89</b>	<b>(307.442.674,68)</b>
<b>PATRIMONIO</b>			
Capital	340.161.033,14	340.161.033,14	-
Superavit Revalorizacion Activos	32.709.505.706,56	32.709.505.706,56	-
Superavit Acumulado	5.394.124.417,48	(651.625.615,83)	6.045.750.033,31
Superavit Donado	95.856.547,73	95.856.547,73	-
Resultado del Ejercicio	15.205.595.089,63	6.045.750.033,31	9.159.845.056,32
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>53.745.242.794,54</b>	<b>38.539.647.704,91</b>	<b>15.205.595.089,63</b>
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>54.924.910.095,75</b>	<b>40.026.757.680,80</b>	<b>14.898.152.414,95</b>

**ESTADO DE MOVIMIENTO DE LAS CUENTAS DE PATRIMONIO  
PARA LOS AÑOS TERMINADOS AL 31/12/2005 Y 31/12/2004  
(EXPRESADO EN MILLONES DE BOLÍVARES)**

DETALLE	Capital Actualizado	Utilidades no Distribuidas	Superavit Acumulado	Reserva Legal	Total Patrimonio
Saldo al 30-04-2002	324.329.262,54	373.663.644,41	-651.625.615,83	32.709.505.706,56	32.755.872.997,68
Aumento de Capital	133.140.235,04				133.140.235,04
Resultado del Ejercicio		106.861.374,90			106.861.374,90
Saldo al 31-12-2003	340.161.033,14	-386.464.220,07	-651.625.615,83	32.805.362.254,29	32.107.433.451,53
Resultado del Ejercicio		6.432.214.253,38			6.432.214.253,38
Saldo al 31-12-2004	340.161.033,14	6.045.750.033,31	-651.625.615,83	32.805.362.254,29	38.539.647.704,91
Resultado del Ejercicio		15.205.595.089,63			15.205.595.089,63
Saldo al 31-12-2005	340.161.033,14	21.251.345.122,94	-651.625.615,83	32.805.362.254,29	53.745.242.794,54

**Posición Financiera de la Institución y Orientación del gasto para el período 2006**

Prioridad	Código	Proyecto	Monto (Bs.)	Variación Relativa
23208	Incre01	Fortalecimiento, desarrollo y promoción del turismo social, recreación y cultura para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares, así como personas de escasos recursos económicos y personas de la tercera edad.	8.592.070.460	23%
25497	Incre02	Patrimonio del Incret: Rehabilitación, recuperación mantenimiento y dotación	22.039.557.618	60%
<b>Total Proyectos</b>			<b>30.631.628.078</b>	<b>83%</b>
1	Incret	Acción centralizada	6.293.730.550	17%
<b>Total Incret</b>			<b>36.925.358.628</b>	<b>100%</b>

ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO  
PARA EL AÑO TERMINADO EL 31 / 12 / 2005  
(EXPRESADO EN MILLONES DE BOLÍVARES)

	2005
<b>Flujo de Efectivo Proveniente de Actividades Operativas:</b>	
Utilidad antes de impuesto del Ejercicio	15.205.595.089,63
Ajustes para conciliar la Utilidad y el Efectivo Neto	
Provisto por Actividades Operativas:	
Amortizacion de Prepagados y provision	-
Impuesto a los activos empresariales	0,00
Depreciacion	365.578.684,01
Cambios Netos en Operaciones de Activos y Pasivos:	
(Aumento) Disminuciones de Cuentas por Cobrar a Clientes	(262.835.959,12)
(Aumento) Disminuciones de Cuentas por Cobrar Empleados	-
(Aumento) Disminuciones de Inventarios	(283.413.663,34)
(Aumento) Disminuciones Seguros Pagados por Anticipado	-
(Aumento) Disminuciones Impuesto Retenido	-
(Aumento) Disminuciones Otros Activos	(5.889.446.613,72)
(Aumento) Disminuciones Cuentas por Pagar Comerciales	196.026.919,51
Ajustes	
(Aumento) Disminuciones Impuesto a los activos empresariales a pagar	-
<b>Efectivo Neto Provisto (Aplicado) por Actividades Operativas</b>	<b>9.331.504.456,97</b>
<b>Flujo de Efectivo Provenientes de Actividades de Inversion</b>	
Adquisicion de Activos Fijos	(7.027.066.412,99)
<b>Efectivo Neto Usado en Actividades de Inversion</b>	<b>(7.027.066.412,99)</b>
<b>Flujo de Efectivo Proveniente de Actividades de Financieras</b>	
Prestaciones y Prevision Perdida de Inventario	(503.469.594,19)
Aumento de Capital Social	-
<b>Efectivo Neto Provisto por Actividades Financieras</b>	<b>(503.469.594,19)</b>
<b>Aumento Neto en Efectivo y Equivalentes de Efectivo</b>	<b>1.800.968.449,79</b>
<b>Efectivo y Equivalente de Efectivo al Inicio del Ejercicio</b>	<b>3.192.952.569,81</b>
<b>Efectivo y Equivalente de Efectivo al Cierre del Ejercicio</b>	<b>4.993.921.019,60</b>

**INFORMACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS PARA ENTES DESCENTRALIZADOS SIN FINES EMPRESARIALES**  
(Millones de Bs.)

Partida (4)	Ramos y Fuentes Financiamiento de (5)	Ley de Presupuesto y Modificaciones (6)	Devengado (7)	Recaudado (8)
	<b>1. Ingresos Corrientes</b>	<b>29.803.933.923</b>		<b>29.803.933.923</b>
3.05.01.00.00	a. Transferencias para Financiar Gastos Corrientes	28.272.921.501		28.272.921.501
3.05.01.01.00	-Del Sector Privado	0		0
3.05.01.02.00	-Del Sector Publico	28.272.921.501		28.272.921.501
3.05.01.02.01	De la Administración Central	28.272.921.501		28.272.921.501
3.05.01.02.02	De los Entes Descentralizados	0		0
3.05.01.02.05	De los Gobiernos Estadales	0		0
3.05.01.02.07	De los Gobiernos Municipales	0		0
3.05.01.02.09	De los Gobiernos Municipales	0		0
3.05.01.03.00	-Del Sector Externo	0		0
3.05.01.03.01	Del Sector Privado Externo	0		0
3.05.01.03.02	De Gobiernos Extranjeros	0		0
3.05.01.03.03	De Organismos Internacionales	0		0
	<b>b. Ingresos por Actividades Propias</b>	<b>999.128.865</b>		<b>999.128.865</b>
3.03.01.01.00	-Venta de Bienes	0		0
3.03.01.02.00	-Venta de Servicios	999.128.865		999.128.865
3.03.01.02.01	Venta de Servicios Principales	999.128.865		999.128.865
3.01.10.00.00	-Ingresos No Tributarios	0		0
	<b>c. Otros Ingresos Corrientes</b>	<b>531.883.557</b>		<b>531.883.557</b>
3.01.05.00.00	-Ingresos por Aportes y Contribuciones	0		0
3.01.14.00.00	-Ingresos de la Propiedad	531.883.557		531.883.557
3.01.14.02.00	Intereses por Dinero en Depositos	458.040.265		458.040.265
3.01.14.03.00	Intereses por Titulos y Valores	0		0
	Otros Ingresos de la Propiedad	73.843.292		73.843.292
3.03.03.01.01	Ingresos por Rendimiento de Depósitos	0		0

**INFORMACIÓN DE LA EJECUCIÓN FINANCIERA DEL PRESUPUESTO DE GASTOS POR ORGANISMO Y PARTIDA  
PARA LOS ENTES DESCENTRALIZADOS**

Partida (4)	Denominación (5)	Ley de Presupuesto y Modificaciones (6)	Acumulado Compromiso (7)	Acumulado Causado (8)	Acumulado Pagado (9)	Disponible (10)
401	GASTOS DE PERSONAL	6.388.861.677		5.720.140.506	5.720.140.506	668.721.171
402	MATERIALES Y SUMINISTROS	1.302.072.421		1.059.710.164	1.059.710.164	242.362.257
403	SERVICIOS NO PERSONALES	4.166.397.406		3.433.325.874	3.433.325.874	733.071.532
404	ACTIVOS REALES	14.830.900.609		12.162.791.184	12.162.791.184	692.269.425
406	OBLIGACIONES EJERCICIOS ANTERIORES	4.377.098.250		3.739.437.873	3.739.437.873	359.160.378
407	TRANSFERENCIAS	326.830.149		173.117.728	173.117.728	153.712.421
408	OTROS GASTOS DE INST. DESC.	87.000.000		87.000.000	87.000.000	0
(11) Total:		31.479.160.512		26.375.523.329	26.375.523.329	2.849.297.183

INFORMACIÓN DE LA EJECUCIÓN FÍSICA DEL PRESUPUESTO DE GASTOS PARA LOS ENTES DESCENTRALIZADOS SIN FINES EMPRESARIALES

DENOMINACIÓN DE METAS Y/O VOLUMENES DE TRABAJO (4)	UNIDAD DE MEDIDA (5)	PROGRAMADO (6)	EJECUTADO (7)	VARIACIÓN	
				ABSOLUTA (8)	% (9)
METAS CENTROS VACACIONALES	PERSONA ATENDIDA	234.820	230.143	-4.677	98
			0		
CIUDAD VACACIONAL " LOS CARACAS "		215.720	128.454	-87.266	60
CASAS		119.960	14.032	-105.928	12
APARTAMENTOS		0	700	700	#¡DIV/0!
HOTELES / RESIDENCIAS		46.060	9.006	-37.054	20
ZONA CAMPING		49.700	73.953	24.253	149
PLAYAS		0	120	120	#¡DIV/0!
		1.800	3.645	1.845	203
COLONIA VACACIONAL " ANTONIO BERTORELLI"		9.550	22.488	12.938	235
CABAÑAS		7.750	18.843	11.093	243
		2.750	2.055	-695	75
HOTEL " INCRET " SAN CRISTÓBAL		9.550	11.769	2.219	123
HABITACIONES		6.800	9.714	2.914	143
		0	6.546	6.546	0
PATANEMO		19.262	60.886	41.624	316
				0	
METAS AREAS: TURISTICAS, RECREATIVAS Y CULTURAL		502.005	417.170	-84.835	83
				0	0
AREA TURISTICA		71.065	82.383	11.318	116
AREAS RECREATIVAS		163.120	175.664	12.544	108
AREA CULTURAL		193.460	167.222	-26.238	86

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A continuación se presenta un resumen explicativo de las cuentas más importantes que presentaron variaciones significativas en los Estados Financieros, durante el Ejercicio Económico Financiero del 01-01-2005 al 31-12-2005

#### Balance General:

- 1) Banco: El ingreso del Instituto presentó un incremento en el presupuesto de Bs. 3.333.589.755,47, motivado traspasó de recursos a través del Ministerio del Trabajo para cubrir obligaciones erogaciones de gasto de personal con convenio suscripto con 53 ex-trabajadores del la institución Además se obtuvo un incremento en el ingreso propios para cubrir gastos corrientes Bs. 249.128.865,00 y por la cantidad de Bs. 1.662.810.000,00

para financiar gastos de capital por medio de la Ley Especial de Endeudamiento.

- 2) Activo Fijo: El Activo Fijo presentó un incremento de Bs. 423.500.000,00 de lo programado en el Proyecto de Recuperación del Patrimonio de INCRET.
- 3) Otros Activos: Esta partida está referida a los anticipos y pagos de contratistas por valuaciones de obras en ejecución. La misma presenta un aumento del 423% con respecto al año 2004, producto del incremento en el número de obras contratadas por nuevas constituciones, mejoras en las instalaciones y mantenimiento mayor de la infraestructura recreacional.

- 4) Propiedades, Mobiliario y Equipos: Esta partida presente un incremento de Bs. 6.661.487,98 producto de la construcción mejoras a instalaciones y mantenimiento de obras totalmente ejecutadas en el ejercicio fiscal 2.005, así como de la adquisición de equipos de procesamiento de datos destinados a los proyectos de automatización.
- 5) Pasivo Circulante: La partida Impuestos a pagar, corresponde a los impuestos retenidos (75% IVA), durante el mes de diciembre 2.005,

en virtud de lo dispuesto por la Administración Tributaria y la de Impuesto sobre la Renta en materia de retenciones, y su variación obedece al incremento en el volumen de obras realizada.

- 6) Patrimonio: El incremento del patrimonio, obedeció al Excedente por Resultado del Ejercicio y la ejecución de Operaciones de Crédito Público (Ley Especial de Endeudamiento 2005) el cual fue utilizado en la adquisición de activos.

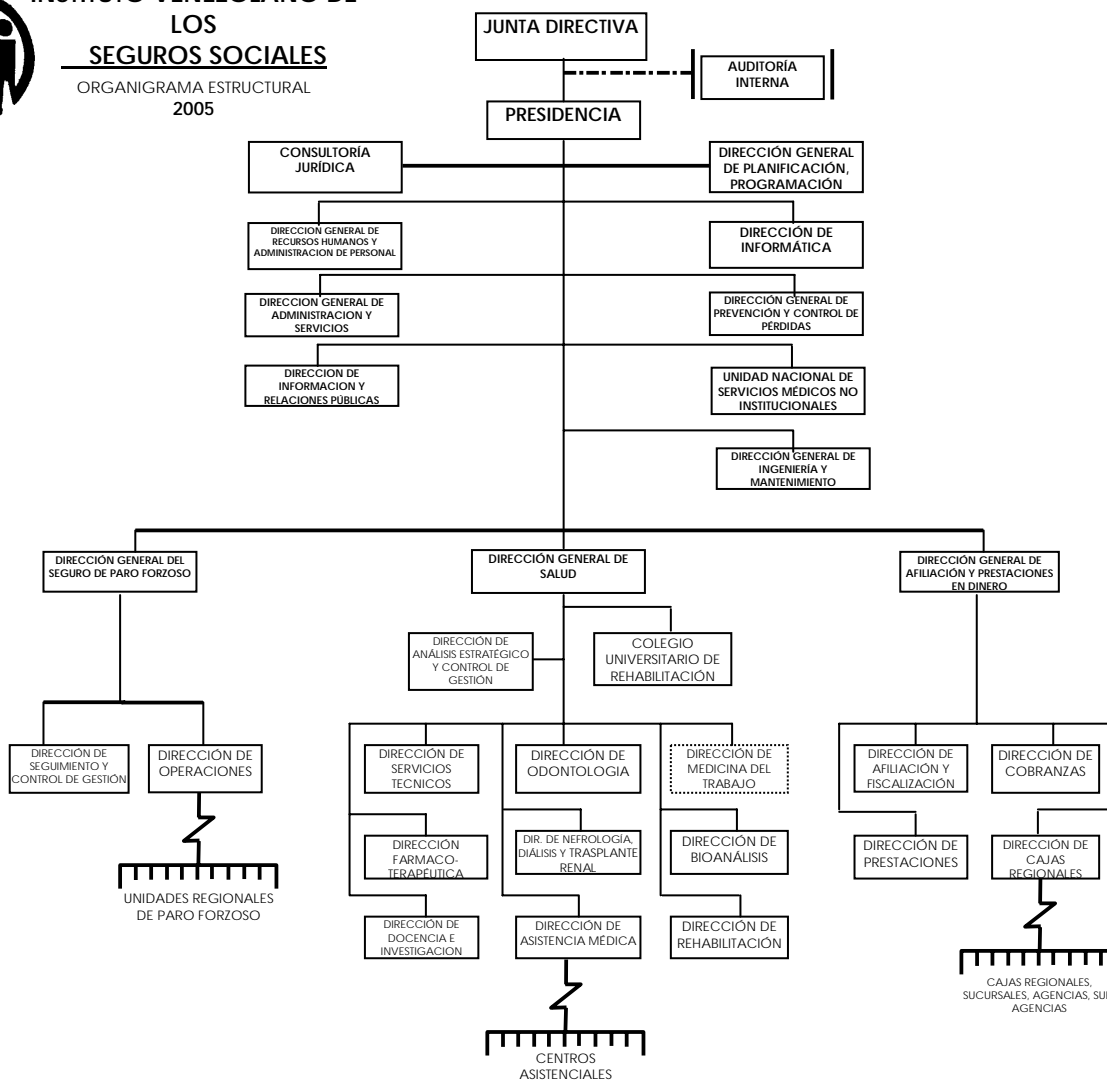




***INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS  
SOCIALES  
(IVSS)***

# INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES

## ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



**DIRECTORIO**

**JUNTA DIRECTIVA**

**PRESIDENTE**

TCNEL. (EJ.) JESÚS MARÍA MANTILLA OLIVEROS

**MIEMBROS PRINCIPALES**

TCNEL (Ej.) CARLOS ROTONDARO

LUIS GILBERTO MELÉNDEZ

**NIVEL DE CONTROL**

**Directora General de Auditoría Interna (E)**

Lourdes Graterol F.

**NIVEL ASESOR**

**Director General de Consultoría Jurídica**

Ricardo Acosta Gil

**Directora General de Planificación, Programación y Presupuesto (E)**

Hercilia Viloria Pérez

**NIVEL DE APOYO**

**Director General de Recursos Humanos y Administración de Personal**

Tcnel (Ej.) Leonardo Pirela

**Director General de Administración y Servicios**

Mayor (Ej.) Juan A. Guerrero

**Director General de Informática**

Eduardo Medina Lavado

**Director General de Prevención y Control de Pérdidas**

Wladimir González Uzcátegui

**Director General de Ingeniería y Mantenimiento**

Tcnel (Ej.) Eligio Rondón Rodríguez

**NIVEL SUSTANTIVO**

**Director General de Afiliación y Prestaciones en Dinero**

Tcnel. (Ej.) Iván Duarte Berrios

**Director General de Salud**

José Delgado Higuera

**Directora General del Seguro de Paro Forzoso**

Marisol Alcalá de B.

**Directora de Información y Relaciones Públicas**

Norma González

El IVSS es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio del Trabajo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto e independiente del Fisco Nacional, cuya función es la de ejecutar políticas del Estado en materia de seguridad social, pública y solidaria, de acuerdo a las políticas y lineamientos estratégicos emanados por el órgano rector (MINTRA). Sus acciones están dirigidas hacia la atención de la población demandante de asistencia médica, hospitalaria y ambulatoria, garantizando el cumplimiento de los beneficios derivados de la implementación de programas de salud, y los establecidos en el sistema de contingencia del paro forzoso y demás prestaciones en dinero. Igualmente, la formación de recursos humanos en actividades de Docencia e Investigación, y extensión en el área de rehabilitación a nivel nacional.

#### **ANTECEDENTES**

**EL INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES**, nace con la Ley del Trabajo de 1936. En el año 1938, después de una serie de consultas y análisis, el Gobierno Nacional solicita la elaboración de un proyecto de Ley de Seguros Sociales que cubriese: enfermedad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; es decir, limitado a la función laboral y una programación económica para el financiamiento de la Institución; se seguía lo que se denominaba el Modelo Bismarkeano, es decir, el modelo alemán. El citado proyecto fue introducido al Congreso Nacional en mayo de ese año, pero su aprobación se logra el 14 de junio de 1940, siendo promulgada la Ley que crea el Instituto Central de los Seguros Sociales el 24 de julio de 1940.

El 19 de febrero de 1944 fue creado el Reglamento General de la Ley del Seguro Social Obligatorio, durante el Gobierno de Isaías Medina Angarita.

Planteado en el país el interés por la Seguridad Social, se iniciaron las gestiones tendientes a la creación del SEGURO

SOCIAL, como Institución de carácter público. Es así como el 9 de octubre de 1944 se iniciaron las labores del Seguro Social, con la inauguración de los Servicios del Instituto.

En 1946 se reformula la Ley de 1944, dando origen a la creación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, organismo con personalidad jurídica y patrimonio distinto e independiente del Fisco Nacional, y jurisdicción en todo el país. A partir de 1946 la Ley del Seguro ha ido evolucionando y los servicios se han extendido paulatinamente a todos los centros urbanos del territorio nacional, y su campo de aplicación.

El 05 de octubre de 1951, se deroga la Ley de 1940 y se sustituye por el Estatuto Orgánico del Seguro Social Obligatorio. Igualmente, se deroga el Reglamento vigente y se sustituye por otro.

En 1966 se promulga la nueva Ley del Seguro Social, totalmente reformada. Y es a partir de 1967 cuando comienza a ser aplicada efectivamente la Ley de 1966.

En el curso de los años, hasta 1967 esta Ley sufre modificaciones y avances para cubrir al grupo familiar.

En la nueva Ley del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales se crean los seguros de enfermedades-maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en el seguro de asistencia médica. Se amplían los beneficios además de asistencia médica integral, se establecen las prestaciones a largo plazo (pensiones) por conceptos de invalidez, incapacidad parcial, vejez y sobrevivientes, asignaciones por nupcias y funerarias.

Se establecen dos regímenes: el régimen **parcial** que se refiere sólo a prestaciones a largo plazo, y el régimen **general** que además de prestaciones a largo plazo, incluye asistencia médica. Además se crea el Fondo de Pensiones y el Seguro Facultativo. Las pensiones acordadas por la Ley se comenzaron a pagar a partir de 1972.

El Decreto 878 del mes abril de 1975, extiende el Seguro de Prestaciones en Dinero (pensiones) a todo el territorio nacional, y comienza a ser efectivo a partir del día 01 de octubre de 1978.

En 1984, con el Decreto 2.700 se adhiere Venezuela a la Ley Aprobatoria del Convenio Interamericano de Seguridad Social.

El 08 de mayo del mismo año, se promulga el Decreto 609, mediante el cual se extiende el Seguro Social a la contingencia del paro forzoso.

El 21 de junio, mediante el Decreto 673 se estableció el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o empleados de la Administración Pública.

El 20 de julio de 1989 se reforma parcialmente el Reglamento General de los Seguros Sociales, mediante el Decreto 393.

En diciembre de 1989 entra en vigencia el Seguro de Paro Forzoso, mediante el cual se amplía la cobertura en lo que se refiere a prestaciones en dinero, a los trabajadores en situación de desempleo.

El 24 de abril de 1991, se modificó el Reglamento del Seguro Social en lo referido a la Contingencia de Paro Forzoso, ampliándose la cobertura e incrementándose el porcentaje del beneficio y la cotización. En 1992, se revisa la Ley y se amplía el ámbito poblacional y previsional, haciendo la protección universal para todos los habitantes del país.

En 1993 se modifica nuevamente el Reglamento del Seguro Social de Paro Forzoso, se amplía la cobertura y se regula el beneficio; asimismo, se realizaron ajustes en el marco legal vigente, para permitir la afiliación de los trabajadores culturales y artesanales.

Desde el año 1992 a julio de 1996, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales experimentó un proceso de reestructuración. Durante este período se realizaron proyectos en coordinación con

organismos externos como: Cordiplan, Oficina Central de Personal, Oficina Central de Estadística e Informática, Banco Central de Venezuela y organismos multilaterales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Interamericano de Desarrollo.

En julio de 1996 se da inicio al proceso de reconstitución del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, con miras a la realización de una reforma integral de la Institución, que permitiese su incorporación hacia una nueva visión integral de la seguridad social.

El 30 de diciembre de 1997 se promulga la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, donde se modifica el actual régimen de Seguro Social Obligatorio por un nuevo sistema organizado en subsistemas, bajo un esquema de gestión de los regímenes de protección social pública, privada o mixta; conservando los principios y garantías de universalidad, solidaridad, integralidad, unidad, participación, autofinanciamiento y equilibrio.

El 23 de septiembre de 1998 el Presidente de la República dicta, con rango y fuerza de Ley, el Decreto que regula el proceso de liquidación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y la transición al nuevo Sistema de la Seguridad Social Integral, en la cual se establecen las atribuciones y competencias que tendrá, una vez juramentada, la Junta Liquidadora del IVSS.

El 09 de octubre de 1998, ocurre un hecho insólito en la historia del Instituto. En efecto, se publica en Gaceta Oficial el Decreto-Ley 2.744 que ordenaba la supresión y liquidación del IVSS y la transferencia de la administración de sus fondos a empresas privadas. Estos fueron los últimos coletazos neoliberales de la IV República, en virtud de estos postulados el Estado debe ir haciendo cada día más pequeña su presencia y participación en los distintos regímenes de prestación de servicios y protección a la población, especialmente aquella que está desasistida, disminuyendo así, el gasto social.

La liquidación del IVSS y derogación de la Ley que lo regula, como lo pretendía la administración de Rafael Caldera, nos hubiese llevado a cercenar uno de los instrumentos perfectibles y necesarios para la implementación de las políticas sociales de la seguridad social.

Este intento por dismantelar el IVSS fue detenido posteriormente, mediante el Decreto - Ley 424, del mes de octubre de 1999, emitido por el Gobierno del Presidente de la República Hugo Rafael Chávez Frías. De esta forma se suspendió la aplicación de las leyes que privatizaban los subsistemas de salud y pensión.

El 14 de octubre de 1998, en el Decreto N° 2.944, se dicta el Decreto con rango y fuerza de Ley que regula el Sub-sistema de Salud previsto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral y desarrolla en los términos establecidos en dicha Ley los principios, derechos y obligaciones de los sujetos que intervienen en la regulación, intervención, dirección, financiamiento, supervisión, aseguramiento y utilización de los servicios que garantizan la atención médica integral, y la atención de la enfermedad profesional y accidentes de trabajo, así como todo lo concerniente a las prestaciones dinerarias del Sub-sistema de Salud.

El 21 de octubre de 1998 se dicta el Decreto con rango y fuerza de Ley que regula el Sub-sistema de Paro Forzoso y de Capacitación Profesional, de afiliación obligatoria y desarrollo en los términos establecidos en la Ley del Sistema de Seguridad Social Integral, los principios, derechos y obligaciones de los entes que intervienen en la dirección, regulación, financiamiento, supervisión, intervención y utilización de los servicios y prestaciones económicas del Sub-sistema, cuyo objeto es amparar temporalmente la contingencia de cesantía y la capacitación para la reinserción laboral.

En Decreto N° 2.993, del 4 de noviembre de 1998, se dicta el Decreto con Rango y Fuerza de Ley que regula el Sub-sistema de

Pensiones, el cual está conformado por los regímenes de Capitalización Individual y de Solidaridad Intergeneracional en los cuales participan, de acuerdo con sus ingresos, todos los afiliados y el Régimen de Riesgos Laborales a cargo del empleador. El Sub-sistema de pensiones otorgará prestaciones en dinero para atender las contingencias de vejez, invalidez, incapacidad, sobrevivencia, nupcialidad y asistencia funeraria.

En el Decreto 3.061, del 26 de noviembre de 1998, el Presidente de la República designa los miembros de la Junta Liquidadora del IVSS, que deberán cumplir y hacer cumplir lo establecido en el Decreto de liquidación y de manera específica los siguientes planes de trabajo:

1. Plan de egresos del personal del IVSS.
2. Plan de cesión de la gestión y transferencias de la Red Hospitalaria y de Ambulatorios del IVSS.
3. Plan de transferencia de los Programas Especiales del I.V.S.S.
4. Plan de depuración y migración de la data del IVSS.
5. Plan de transferencia de las dependencias del Seguro de Paro Forzoso y de Medicina del Trabajo del IVSS.

El 20 de enero de 1999, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Integral, se dictan los Reglamentos Orgánicos de la Superintendencia del Sub-sistema de Salud y de la Superintendencia del Sub-sistema de Pensiones, en los cuales se establece la estructura, organización y funcionamiento de las superintendencias.

En el Decreto N° 366, del 05 de octubre de 1999, el Presidente de la República dicta la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, la cual modifica algunos artículos de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral promulgada el 30

de diciembre de 1997. Dentro de los artículos modificados se encuentran los que regulan el proceso de transición de la Ley del Seguro Social al nuevo Sistema de Seguridad Social Integral.

**El 15 de diciembre de 1999, se aprueba por Referéndum, la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la cual el Sistema de Seguridad Social se acrecienta como servicio a toda la comunidad con carácter no lucrativo, se trata en una palabra de la creación de un verdadero Sistema de Seguridad Social, universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo orientado hacia metas de la justicia social.**

En esta Ley se le da continuidad al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, estableciéndole otras atribuciones que no colidan con lo establecido en la Ley del Seguro Social de 1991; asimismo, deroga el Decreto 2.744 del 23 de septiembre de 1998, que regula el proceso de liquidación del Instituto y se dicta la reforma parcial de las Leyes que regulan los Subsistemas de Salud y de Pensiones.

El 30 de diciembre de 2002 se decreta la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad

Social, en la cual se indica en el Artículo 1: "La presente Ley tiene por objeto crear el Sistema de Seguridad Social, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación, como servicio público de carácter no lucrativo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela y en los tratados, pactos y convenciones sobre la materia, suscritos y ratificados por Venezuela".

En esta Ley se establece la sustitución progresiva del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales por la nueva institucionalidad del Sistema de Seguridad Social, para la cual tendrá un periodo de implantación que no podrá exceder el lapso de cinco (5) años contados a partir de la promulgación de esta Ley.

El día 9 de octubre del 2005 se conmemoró el 61 aniversario de la creación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

#### BASE LEGAL

ACTO JURÍDICO	UNIDAD	NO. DE GACETA Y/O ACTAS	FECHAS DE GACETA Y/O ACTAS	MATERIA
Ley de Procedimientos Administrativos	Ejecutivo Nacional	2.818	01/07/1981 Extraordinaria	Regula los procesos administrativos que deben cumplir los organismos públicos.
Reglamento de la Ley de carrera Administrativa. Ley del Estatuto de la Función Pública.	Ejecutivo Nacional	2.905  37.522	18/01/1982  Extraordinaria  06/09/2002	Regula el sistema de administración de personal de los funcionarios al servicio de la administración pública nacional.
Ley del Seguro Social Reglamento	Ejecutivo Nacional	4.321  Decreto 2.814	03/10/1991 Extraordinaria  25/02/1993	Rige las situaciones y relaciones jurídicas con ocasión de la protección de la Seguridad Social.



Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social	Ejecutivo Nacional	37.600	30/12/2002	Rige las disposiciones relativas a la transición hacia el nuevo Sistema de Seguridad Social
Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo	Ejecutivo Nacional	3.850	18/06/1986	Regula las situaciones para garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad y bienestar en los centros de trabajo.
Reglamento Parcial.		38236	Extraordinaria 26/07/2005	
		35.020	17/08/1992	
Ley de homologación de las pensiones del Seguro Social y de las Jubilaciones y Pensiones de la Administración Pública al salario mínimo nacional	Ejecutivo Nacional	49.020	16/06/1995  Extraordinaria	Rige el monto de la pensión de vejez otorgada por el I.V.S.S.
Ley de Simplificación de Trámites Administrativos	Ejecutivo Nacional	36.845	07/12/1999	Rige los principios que deben cumplir los trámites administrativos en los organismos públicos.
Ley Orgánica de Administración Financiera del Sector Público	Ejecutivo Nacional	37.029 5.781	05/09/2000 12/08/2005	Rige las disposiciones relativas a la estructura, formulación y presentación de la Ley del Presupuesto.
Reglamento N° 1 de Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, sobre el Sistema Presupuestario	Ejecutivo Nacional	5.592	27/06/2002  Extraordinario	Regula el proceso presupuestario de los entes y/o organismos públicos.
Ley de Licitaciones	Ejecutivo Nacional	37.097	12/02/2000	Norma y regula las adquisiciones de bienes en los organismos públicos.
Ley de Reforma Parcial de la Ley de Licitaciones		5.556	13/11/2001	
Ley de la Función Pública de Estadística	Ejecutivo Nacional	37.202	22/05/2001	Rige la función rectora del Sistema Nacional Estadístico (SEN).
Ley Orgánica de la Administración Pública	Ejecutivo Nacional	37.305	17/10/2001	Rige los principios y bases de funcionamiento para los Institutos autónomos de la Administración Pública.
Código Orgánico Tributario	Ejecutivo Nacional	37.305	17/10/2001	Regula lo concerniente a tributos en impuestos fiscales.

Ley contra los delitos informáticos		37.313	30/10/2001	Aplicación de procedimientos y políticas que tienen por objeto la protección integral de los sistemas y tecnologías de información, así como delitos cometidos en el uso de la tecnología puesta en práctica por la Dirección General de Informática en el presente año.
Ley de Mensaje de Datos y firmas electrónicas.	Ejecutivo Nacional	37.148	28/02/2002	
Ley Orgánica de Planificación	Ejecutivo Nacional	5.554	13/11/2001Extraordinaria	Establece las bases y lineamientos para la construcción, la viabilidad, el perfeccionamiento y la organización de la planificación en los diferentes niveles territoriales de gobierno, así como el fortalecimiento de los mecanismos de consulta y participación democrática en la misma.
Ley orgánica de la Contraloría General de la república y del Sistema Nacional de Control Fiscal	Ejecutivo Nacional	37.347	17/12/2001	Disposiciones relativas al sistema de control interno que debe regir a los entes públicos.
Gaceta Oficial	Ejecutivo Nacional	37.847	29/12/2003	Se fija la nueva escala de sueldos para los funcionarios o empleados públicos al servicio de la Administración Pública Nacional
Gaceta Oficial	Ejecutivo Nacional	38.249Proveidencia 005006	12/08/2005	Delegación de firma al Director de Afiliación y Fiscalización y Jefes de las Oficinas Administrativas para firmar las Providencias al Personal que Fiscalizará a las Empresas  Delegación de firma al Tcnel (Ej.). Carlos Rotondaro para la suscripción de contratos de prestaciones de servicios para el personal.
Resolución 1257	JuntaDirectiva dell.V.S.S.	37	09/12//04	Incremento del valor unitario del beneficio Ticket Alimentación para los trabajadores activos del .I.V.S.S de Bs. 9.700 (valor actual) a Bs.12.350 a partir del mes de Enero de 2005 por aumento de la Unidad Tributaria.

### **ATRIBUCIONES**

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, será sustituido progresivamente por la Nueva Institucionalidad del Sistema de Seguridad Social, desarrollada en la Ley Orgánica que regirá la materia de seguridad social. Sin embargo mientras continúe el período de transición hacia la Nueva Institucionalidad, se mantiene vigente la Ley del Seguro Social, en cuanto las disposiciones que lo regulan no contraríen las normas establecidas en la citada Ley, correspondiéndole al Instituto de acuerdo a la **Ley del Seguro Social**:

- Administrar todos los ramos del seguro social obligatorio y solucionar las cuestiones de principio de carácter general.
- Ejercer las atribuciones que le confiera la Ley del Seguro Social y su Reglamento.
- Velar por la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias que rigen la materia.

Cumplir y hacer cumplir todo lo relacionado con el régimen de cotizaciones y prestaciones.

De acuerdo al **Reglamento de la Ley del Seguro Social**, éste tendrá a su cargo:

- Preparar las estadísticas, inclusive vitales y de salud, realizar los estudios en relación con la población asegurada y beneficiaria y en general, todas las investigaciones que sean necesarias para la aplicación progresiva de la Ley del Seguro Social a las nuevas regiones del país, categorías de empresas o grupos de patronos y trabajadores.
- Recomendar al Ejecutivo Nacional las reformas que crea conveniente en los ramos del Seguro Social.
- Organizar el funcionamiento de las Cajas Regionales, Agencias u otras dependencias, de acuerdo con la

respectiva zona donde se aplique el seguro social obligatorio y realizar los estudios para establecer de conformidad con la Ley los sistemas de percepción de cotizaciones y de otorgamiento de prestaciones.

### **MISIÓN**

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales es una institución pública, cuya razón de ser es brindar protección de la seguridad social a todos sus beneficiarios en las contingencias de enfermedad, maternidad, incapacidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, nupcias, funerarias, situación de desempleo o paro forzoso, de manera oportuna y con calidad de excelencia en el servicio prestado todo ello dentro del marco legal que lo regula.

### **VISIÓN**

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, bajo la inspiración de la justicia y de la equidad para toda la población, avanza hacia la conformación de la nueva estructura de la sociedad, garantizando el cumplimiento de los principios y normas de la economía del bienestar a todos los habitantes del país de manera oportuna y con calidad de excelencia en los servicios prestados.

El compromiso social y el sentido de identificación con la labor que se realiza, debe ser la premisa fundamental en todos los servicios prestados.

### **OBJETIVOS**

#### **Objetivos Generales**

1. Fortalecer la red de atención primaria y desarrollar los mecanismos que garanticen la prestación de los servicios médicos, con infraestructura óptima y adecuada dotación de recursos.
2. Proteger a los beneficiarios del Seguro Social contra las contingencias de vejez, invalidez, incapacidad parcial, sobrevivencia, indemnizaciones diarias, maternidad, nupcias, funerarias y paro

forzoso, otorgando oportunamente las prestaciones dinerarias.

3. Participar en el fortalecimiento de políticas sanitarias, en conjunto con otras instituciones nacionales e internacionales.

#### **Objetivos Específicos**

1. Brindar asistencia médica integral a toda la población, a través de la red de hospitales y ambulatorios pertenecientes al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.
2. Construcción de hospitales, ambulatorios y oficinas administrativas en aquellas entidades federales donde no se exista infraestructura de atención a pacientes y público en general.
3. Establecer el Seguro Social facultativo para los trabajadores no dependientes y para las mujeres trabajadoras en ocasión de la maternidad.
4. Construcción de modernas unidades intrahospitalarias de hemodiálisis para la atención de pacientes con problemas renales.
5. Garantizar el suministro de medicinas de alto costo a los pacientes asegurados y no asegurados, e igualmente a los pacientes con enfermedades de alto riesgo.
6. Afiliar a patronos, trabajadores y familiares calificados al régimen del Seguro Social obligatorio.
7. Establecer las gestiones de cobranza por concepto de cotizaciones a las empresas y sus trabajadores inscritos.
8. Garantizar la cancelación oportuna de las prestaciones en dinero a largo y corto plazo.
9. Servir eficientemente con respeto y sentido de oportunidad, a toda la población desempleada temporalmente.

10. Suscripción de convenios internacionales para la dotación de medicamentos genéricos e insumos médicos en condiciones favorables de precio, calidad y oportunidad de entrega.

#### **POLÍTICAS**

1. Servir a todos los ciudadanos y ciudadanas que soliciten los servicios diversos teniendo presente el concepto de sensibilidad humana.
2. Conformar un equipo multidisciplinario de trabajo con habilidades y destrezas en el área de competencia, con el fin de mejorar a través del conocimiento experto, los servicios que se brindan.
3. Incorporar en las actividades ejecutadas las bondades de la tecnología, para propiciar cada vez más, el uso de sistemas automatizados en los subprocesos que conforman el quehacer cotidiano, lo que incidirá favorablemente a través de la reducción de costos y tiempo en las acciones para otorgar los beneficios que les corresponden a los asegurados y sus sobrevivientes, acorde a los tiempos estipulados en Ley.
4. Promoción y desarrollo de planes de Asistencia Médica Integral, extensivos a toda la población, que incluya programas preventivos y curativos de enfermedades garantizando el tratamiento oportuno, orientados a elevar la calidad de vida y el bienestar colectivo, enfatizando las acciones hacia la reducción de la mortalidad infantil y el mejoramiento de la salud materna.
6. Estimular la conciencia de solvencia de los empresarios privados, mediante información permanente sobre sus derechos y deberes, incentivos o alianzas estratégicas.
7. Servir oportuna y eficazmente a todos las beneficiarias que se encuentren en periodo de gestación, en lo referente a las situaciones de incapacidad temporal pre y post natal.

8. Garantizar la eficiencia y oportunidad en los trámites que favorezcan la información sobre los beneficios otorgados a las empresas por los pagos de las prestaciones en dinero, por concepto de: pensiones e indemnizaciones diarias, en función de las situaciones derivadas de las contingencias que las originan y el seguro de paro forzoso, para aquellos sujetos que se encuentren en situación de cesantía forzada.
9. Transformación de ambulatorios en clínicas populares, que evidencien la mejora sustancial de la planta física y brinden un servicio asistencial de calidad, de carácter no lucrativo, mejorando con ello la salud de la población.
10. Fortalecer la presencia del IVSS, en la ejecución de planes de formación a las personas con discapacidad, atendidas a través de las instituciones públicas y privadas encargadas de la atención de pacientes con necesidades especiales, en igualdad de condiciones y oportunidades garantizándoles una mejor integración socio-laboral.
11. Adopción de medidas necesarias, a los fines de garantizar el suministro oportuno de tratamientos de alto costo a los pacientes con enfermedades de alto riesgo, además de adquirir los productos farmacéuticos de uso masivo.
12. Recuperación, ampliación y mantenimiento de los hospitales del Seguro Social, para que fortalezcan su capacidad operativa y amplíen la cobertura de atención a la población en general.
13. Homologación de la cuantía de las pensiones del IVSS al salario mínimo urbano.
14. Reconocimiento y cuantificación del 50% de las deudas por concepto de retroactivo de pensiones correspondiente al período abril 2001- diciembre 2003, cuyo monto alcanzó la cifra de bolívars CIENTO NOVENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS SESENTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL OCHENTA CON 00/100 CTS (Bs.197.562.346.080,00 ).
15. Fomentar la consulta y participación activa de los ciudadanos y de las organizaciones de pensiones y jubilados, para que se constituyan conjuntamente con el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales en actores protagónicos de la Contraloría de la Seguridad Social.
16. Consolidar el proceso de transferencia de recursos humanos y materiales del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, hacia el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), para lograr la dotación de materiales y equipos a dicha infraestructura.
17. Establecer un sistema de salud, donde los profesionales, equipos, materiales e infraestructura sean suficientes y de excelente calidad, para que interconectados conjuntamente, satisfagan las demandas de salud.
18. Implantar y desarrollar planes de asistencia médica integral que estimulen en la población la prevención médica, con el fin de que contribuyan a elevar la calidad de vida y el bienestar colectivo.
20. Democratizar el derecho a la salud, mediante la integración efectiva de la variable salud en el desarrollo social.
21. Modernizar los Centros de Salud, y ampliar las ofertas médicas para beneficiar a mayor cantidad de población.

#### **FUNCIONES**

**El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales será sustituido progresivamente por la Nueva Institucionalidad del Sistema de Seguridad Social, desarrollada en la Ley**

**Orgánica del Sistema de Seguridad Social.** Mientras dure la transición hacia la Nueva Institucionalidad se mantiene vigente la Ley del Seguro Social, en cuanto sus disposiciones no contraríen las normas establecidas en la LOSSS.

Al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales le corresponde de acuerdo a la **Ley del Seguro Social**:

1. Administrar todos los ramos del Seguro Social Obligatorio y solucionar las cuestiones de principio de carácter general.
2. Ejercer las atribuciones que le acuerden la Ley del Seguro Social y su Reglamento.
3. Velar por la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias que rigen la materia.
4. Cumplir y hacer cumplir todo lo relacionado con el régimen de cotizaciones y prestaciones.

De acuerdo al **Reglamento de la Ley del Seguro Social**, el Instituto tendrá a su cargo:

1. Preparar las estadísticas, tanto vitales como de salud; realizar los estudios en relación con la población asegurada y beneficiaria; y en general, todas las investigaciones que sean necesarias para la aplicación progresiva de la Ley del Seguro Social a las nuevas regiones del país, categorías de empresas o grupos de patronos y trabajadores.
2. Recomendar al Ejecutivo Nacional las reformas que crea conveniente en los ramos del Seguro Social.
3. Organizar y dar funcionamiento a las Cajas Regionales, Sucursales y Agencias, así como cualquier otra dependencia, de acuerdo con la importancia de la respectiva zona donde se aplique el Seguro Social obligatorio.

4. Realizar los estudios que se requieran para establecer, de conformidad con la Ley, los sistemas de percepción de cotizaciones y de otorgamiento de prestaciones.

## ORGANIZACIÓN

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales adscrito al Ministerio del Trabajo, está encargado de la administración y control de todos los ramos del Seguro Social conforme a las atribuciones establecidas en la Ley del Seguro Social y su Reglamento General.

Para ejercer sus atribuciones, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales está administrado por una Junta Directiva como suprema autoridad, cuyo Presidente es además, Presidente del Instituto, quien es el órgano de ejecución y ejerce la representación jurídica del mismo.

Para el cumplimiento de las funciones, el Instituto posee una estructura organizativa conformada de la siguiente manera:

Nivel Directivo	
Unidades	Funciones
Junta Directiva Está integrada por: -Tres (3) Miembros Principales y tres (3) Miembros Suplentes	Establecer las normas básicas de administración y control del I.V.S.S., así como las políticas y programas de mayor alcance de acción y delegar a las Unidades Ejecutivas del Instituto, la gestión administrativa de las disposiciones emanadas del Ejecutivo Nacional en materia de su competencia, en los reglamentos y programas aprobados.
Presidencia:	Ejercer la suprema dirección de las unidades del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y hacer cumplir la Ley del Seguro Social y su Reglamento, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, y demás responsabilidades que el Ejecutivo Nacional le otorgue al I.V.S.S.

Nivel de Control	
Unidades	Funciones
Auditoria Interna	Evaluar el sistema de control interno del IVSS a los fines de determinar el grado de efectividad, eficiencia y economía con que opera, la aplicación de las acciones correctivas así como realizar las actuaciones necesarias en actos, hechos u omisiones contrarios a las disposiciones legales causados.

Nivel de Apoyo	
Unidades	Funciones
Dirección General de Recursos Humanos y Administración de Personal	Administrar el sistema de personal del I.V.S.S., formular políticas, normas y procedimientos en materia de administración y desarrollo de recursos humanos y hacer cumplir las cláusulas de contratos y convenios laborales que rigen las relaciones de sus trabajadores.
Dirección General de Administración y Servicios	Programar, coordinar y controlar todas las actividades financieras del Instituto, así como prestar los servicios administrativos de su competencia.
Dirección de Información y Relaciones Públicas	Ejecutar la política informativa del Instituto, así como desarrollar todos los programas informativos, de relaciones públicas, programación cultural, recreativa y deportiva del Organismo.
Dirección de Informática	Desarrollar e implantar los sistemas de información a través de procesos mecanizados, así como asesorar la implantación y mantenimiento de la red de teleproceso del Instituto.
Dirección General de Prevención y Control de Pérdidas	Ejercer y controlar en el ámbito nacional, los programas y las políticas referidas al orden, la seguridad y vigilancia de las Unidades Administrativas y Asistenciales del I.V.S.S.
Unidad Nacional de Servicios Médicos No Institucionales	Planificar, controlar y supervisar la asignación y prestación de servicios médicos extra-institucionales, que el Instituto no abarque
Dirección General de Ingeniería y Mantenimiento	Dirigir, coordinar y controlar todo lo relacionado a la planificación y ejecución de Programas de Ingeniería y Mantenimiento en el I.V.S.S., así como asesorar a las Unidades Organizativas en lo concerniente al desarrollo de los programas en esta área.

Nivel Sustantivo	
Unidades	Funciones
Dirección General del Seguro de Paro Forzoso	Planificar, coordinar, ejecutar, evaluar y controlar los programas y procesos administrativos dirigidos a la prestación del beneficio de seguro de paro forzoso.
Dirección General de Salud	Planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, y controlar los programas del área administrativa y asistencial, dirigida a la óptima prestación de asistencia médica integral a la población, así como dictar políticas y asesorar a la Junta Directiva en materia de salud.
Dirección General de Afiliación y Prestaciones en Dinero	Programar, dirigir y controlar todo lo relativo a la aplicación del Seguro Social en las áreas de afiliación de: empresas, patronos, trabajadores y familiares calificados, fiscalización, otorgamiento de prestaciones en dinero y todo lo relacionado con el régimen de cotizaciones.

## EJECUCIÓN

### 1. DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD.

#### 1.1. En Asistencia Médica.

- Se fortalecieron los servicios quirúrgicos de la red hospitalaria mediante el seguimiento administrativo para adecuación de la infraestructura, dotación y equipamiento a los Hospitales Dr. Miguel Pérez Carreño por un monto de bolívares CUATRO MIL CIENTO SESENTA Y OCHO MILLONES

CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL OCHENTA Y CUATRO EXACTOS (Bs. 4.168.444.084,00), Dr. Domingo Luciani por un monto de bolívares UN MIL NOVECIENTOS VEINTE MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SEIS EXACTOS (Bs. 1.920.352.976,00) y Hospital Adolfo Pons en Maracaibo por bolívares UN MIL SESENTA Y CUATRO MILLONES SETECIENTOS QUINCE MIL NUEVE CON TREINTA Y SIETE CÉNTIMOS (Bs. 1.064.715.009,37), entre otros. Igualmente a la red de hospitales y ambulatorios del IVSS en la Ciudad de Caracas y en el interior del país.

- Se fortalecieron los servicios de terapia intensiva de adultos y pediatría del Hospital Miguel Pérez Carreño mediante el funcionamiento de 13 áreas. En la actualidad contamos con 208 camas, con una inversión de 200 millones para dar atención a 40 pacientes semanales. Este fortalecimiento estuvo fundamentado en ampliación, mejoras, remodelación, equipamiento y dotación de salas de terapia intensiva.
- Se fortalecieron los servicios de obstetricia ya que la asistencia médica a la mujer embarazada constituye un factor importante en el bienestar del recién nacido. Durante esta gestión se otorgó mayor importancia a este servicio, lo cual se ha traducido en una mejor atención y en el incremento en los partos atendidos. Este fortalecimiento estuvo fundamentado en la ampliación, remodelación, equipamiento y dotación de salas de gineco-obstetricia.
- La Dirección Nacional de Asistencia Médica participó activamente, en conjunto con la Dirección General

de Recursos Humanos y la Presidencia del Instituto, en el Plan Nacional de Normalizaciones de los trabajadores en cargos vacantes y contratados, durante este año se ha contribuido en la verificación y posterior regularización de 1830 trabajadores, alcanzando un total de 14.000 en los diferentes hospitales y centros ambulatorios del IVSS.

- En labor conjunta con las nuevas autoridades del Ministerio de Salud , se realizó la reordenación y sistematización unificada de la Clínica Popular de Caricuao, con lo cual se dio un paso importante en las medidas de integración de ambas instituciones al designar, en consenso, el equipo directivo de dicha clínica.
- En el primer semestre se culminaron las gestiones administrativas que se tradujeron en mejoras y adecuación de las instalaciones físicas, y equipamiento de algunos servicios de emergencia en centros ambulatorios, entre los que cabe mencionar el Ambulatorio Martín Buffil del estado Anzoátegui.
- Se realizaron 40 jornadas médico quirúrgicas, algunas con el apoyo de otras instituciones, entre las que cabe señalar: Plan Bolívar 2000 y el Plan Prosa, a través de los cuales se prestó servicio de atención a miles de personas, mediante la entrega de lentes, bastones, sillas de ruedas, Prótesis, productos farmacéuticos y material quirúrgico por el orden de bolívares NUEVE MIL NOVECIENTOS TRECE MILLONES TREINTA Y DOS MIL DOSCIENTOS DIEZ CON SETENTA Y SEIS CÉNTIMOS (Bs. 9.913.032.210,76).
- Se realizaron reuniones en conjunto con el Instituto de Prevención y Asistencial Social - IPASME, y el Ministerio de Salud, para así lograr la fusión y puesta en marcha del "Proyecto sobre Red de Clínicas

Populares", donde el IVSS dio un aporte total, con los Ambulatorios adscritos a esta dependencia, como los son el Ambulatorio Caricuao ya inaugurado como clínica popular y los Ambulatorios Dr. "Pedro Felipe Arreaza", "Dr. Francisco Salazar Meneses" y "Dr. Patricio Peñuela Ruiz", próximos a inaugurarse como clínicas populares con la finalidad de prestar un servicio de salud óptimo para la población.

- Se puso en funcionamiento la Unidad de Cuidados Coronarios y la de Transplante Renal en el Hospital Pérez Carreño, así como las áreas de gineco-obstetricia, neonatología, cardiología e imaginología. Estas obras se realizaron a un costo promedio de bolívares VEINTE MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 20.000.000,00).
- Se ejecutó el Plan Vitrina, que fue realizado en el Hospital Domingo Luciani, con un costo de bolívares TRES MIL QUINIENTOS MILLONES CON CERO CÉNTIMOS (Bs.3.500.000.000), para beneficiar a la población que asiste al Centro Hospitalario.

## **1.2. En Control de Gestión.**

- Se consolidaron en la base de datos central del IVSS los reportes de gestión, controlando de manera regular 2.531 camas hospitalarias y la totalidad de los centros ambulatorios, sobre el análisis de cada centro asistencial reportado.

## **1.3. En Trabajo Social**

- Se realizó reconocimiento de gastos por atención médica privada para 226 cotizantes procedentes de todo el territorio nacional, lo cual representa la cantidad de bolívares SETECIENTOS CUARENTA Y SEIS MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y UN MIL SETECIENTOS CUARENTA Y



NUEVE CON CUARENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (Bs. 746.641.749,49).

- Se otorgaron ayudas económicas para no cotizantes al Seguro Social mediante la elaboración de 1.396 informes sociales, para brindar los siguientes beneficios: intervenciones quirúrgicas, pensión por vía de gracia, donación de medicamentos, cortesía para ingreso a clínicas privadas en convenio con el Instituto para pacientes con problemas de dependencia a drogas ilícitas y/o alcohol, pacientes de la tercera edad, donación de equipos, aparatos quirúrgicos, prótesis, órtesis, camas clínicas, bastones, sillas de ruedas, lo que significó una erogación de bolívares DOS MIL NOVECIENTOS VEINTE MILLONES CUARENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y OCHO EXACTOS (Bs. 2.920.046.988,00).

#### **1.4. En Odontología.**

- Se evaluó el Modelo de Atención Integral en Salud Oral a Nivel Nacional en hospitales y ambulatorios.
- Se ejecutó el Programa de Capacitación y Actualización para odontólogos, especialistas y personal auxiliar del Distrito Metropolitano: 1ra Jornada de Actualización en Farmacología y Manejo de Complicaciones en Cirugía Bucal.
- Se adquirieron unidades odontológicas de tecnología avanzada, además de unidad móvil odontológica para jornadas y apoyo intra y extra urbano a nivel nacional.
- Se dio apoyo al Proyecto Odontológico Integral para las unidades educativas especiales del IVSS, con las unidades móviles que se trasladaron por todo el país

prestando asistencia a las personas que así lo requirieron.

- Se unificaron los servicios de cirugía plástica y maxilo facial del Hospital Dr. Domingo Luciani, a fin potencializar los post-grados asistenciales.

#### **1.5. En Fármaco – terapéutica.**

- Se dio continuidad al proyecto de implementación del Sistema Gemedi de control de inventario farmacéutico.
- Suscripción del Convenio de Suministro de Medicamentos entre Cuba y Venezuela, el cual ha permitido realizar compras de medicamentos entre los que se pueden citar: Ondasetron, Eritopoyetina, Aminofilina, Amlopidina, Bromuro de Pancuronio, Bromuro de Vencuronio, Omeprazol, Rivabirina, Captopril y otros de uso masivo y alto costo, a precios menores que los que se hubieren ofertado a través de intermediarios. La compra de fármacos bajo la figura de este convenio, permite garantizar la utilización de productos de alta calidad a bajos costos.
- Se realizó solicitud de compras de medicamentos por el orden de bolívares CIENTO SESENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS VEINTICUATRO MIL CIENTO TREINTA Y SIETE CON TREINTA Y UN CENTIMOS (Bs. 162.644.624.137,31) lo que permitió cubrir un total de 28.172 pacientes con patologías tales como: hepatitis C, artritis reumatoide, enfermedad de Gaucher, déficit de crecimiento, hemofilia, esclerosis múltiples, entre otras.
- La Dirección Fármaco-Terapéutica prosiguió con el Registro Nacional de pacientes con enfermedades

Catastróficas, que reciben tratamientos de alto costo. En tal sentido, se suministraron medicamentos de alto costo a 33.996 pacientes, por un monto de bolívares CIENTO SETENTA Y UN MIL SETECIENTOS TRECE MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL SETECIENTOS DIESCISEIS CON NOVENTA Y TRES CÉNTIMOS (Bs. 171.713.453.716,93).

- Fue puesto en funcionamiento el Servicio de Farmacia del Centro Nacional de Rehabilitación "Dr. Alejandro Rhode", ubicado en la Ciudad de Caracas en los espacios adyacentes al Hospital Dr. Miguel Pérez Carreño.
- A través de la figura de donativo de medicamentos para tratamientos de alto costo, se atendieron un total de 1.139 pacientes cuyo monto alcanzó la cifra de bolívares NUEVE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA MILLONES QUINIENTOS DOCE MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y OCHO CON NOVENTA CÉNTIMOS (Bs. 9.250.512.558,90).
- En lo que se refiere a compras especiales por paciente, se tramitaron un total de 351 compras, por un monto de bolívares UN MIL DOSCIENTOS TREINTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL CIENTO DIESCISEIS CON CINCUENTA Y OCHO CÉNTIMOS (Bs. 1.234.867.116,58).

#### **1.6. En Epidemiología y Programas de Salud**

- Elaboración y Difusión del Anuario de Morbi-Mortalidad del IVSS. Año 2004.
- La cantidad de personas inmunizadas contra hepatitis B, fiebre amarilla, vacuna bivalente, etc., en distintas jornadas realizadas durante el año 2005 fueron 10.214; y las dosis aplicadas fueron de 294.763.

- Se ejecutó el Programa de Diabetes en conjunto con el Ministerio de Salud donde se unificaron formatos estadísticos, de igual forma se reabrieron las unidades de diabetes en los centros ambulatorios y hospitales del IVSS, para promoción, prevención y disminución de las complicaciones de los pacientes.
- Se ejecutó el Programa de Salud Sexual y Reproductiva, en el cual se realizaron jornadas informativas acerca de los cuidados de la mujer en edad fértil, y colocación de implantes al personal que labora en el Instituto y a sus familiares, colocándose 420 en el año 2005.
- Se realizó el Programa de Vitiligo con la realización de jornadas de vitiligo en distintos estados y ciudades del país, como lo son Caracas, Carabobo, Nueva Esparta, Aragua, Mérida, Anzoátegui, Táchira, Bolívar; siendo evaluados 10.214 pacientes.
- Se implementó el Programa de Ofidiología Clínica, el cual tuvo y tiene como objetivo producir suero antiofídico polivalente específico, liofilizado que cubra las necesidades del país, y de las áreas circunvecinas.
- Se realizó vigilancia epidemiológica a través de varios planes de contingencias en hospitales, conjuntamente con el Ministerio de Salud, Protección Civil y Alcaldía Mayor, por vaguadas ocurridas en los estados Vargas, Miranda, Zulia y en especial en el estado Carabobo por la aparición de 14 casos de Leptoporiasis, así como también se brindó apoyo con medicamentos, equipos médico quirúrgicos y recurso humano.

### 1.7. En Nefrología Diálisis y Trasplante Renal

- Para dar cumplimiento a los objetivos planteados por el Instituto, a través de la Dirección de Nefrología, se brindó atención a 7.000 pacientes en tratamiento de hemodiálisis, y 1.710 en diálisis peritoneal a asegurados y no asegurados.

#### 1.7.1 Capacidad de atención en hemodiálisis:

- Se brindó atención a 1200 pacientes en 34 unidades hospitalarias del MS, y 350 pacientes en 22 unidades hospitalarias del IVSS.
- Se contrataron por el IVSS, 80 unidades extrahospitalarias que brindaron atención a 6.000 pacientes.
- Se abrió una unidad de hemodiálisis extrahospitalaria en el estado Lara.
- Se incrementó en dos unidades, la capacidad de cupos extrahospitalarias en la Región Capital.

#### 1.7.2 Distribución del material de diálisis:

- Se realizó la distribución del material de hemodiálisis directamente desde la Proveeduría Central del IVSS en Caricuao, hasta los diferentes centros de diálisis a nivel nacional. El material se distribuyó mensualmente de acuerdo al censo de los pacientes que envían las unidades de diálisis, conforme al estándar aceptado de 13 hemodiálisis/paciente/mes.

#### 1.7.3 Mejora de la calidad del tratamiento dialítico:

- Este aspecto se manejó en forma integrada con el Programa de Enfermedades Renales del MS. Se logró la unificación de "Las

recomendaciones sobre las características técnicas del material de hemodiálisis y la atención sin distinciones".

#### 1.7.4 Suministro de Medicamentos:

- Se suministraron medicamentos a los pacientes con tratamiento sustitutivo de la función renal a través del IVSS. De igual manera, se proporcionó los medicamentos necesarios para controlar las condiciones médicas asociadas como son: hierro intravenoso, antihipertensivos de fósforo, antiácidos, vitaminas (E, B, ácido fólico), antibióticos, cuando hay indicación, antiagregantes, plaquetomías, etc.

#### 1.7.5 Diálisis Peritoneal (DP):

Se adquirió diálisis peritoneal para un período de seis (6) meses año (abril / noviembre 2005):

- I. Diálisis peritoneal ambulatoria continua (DPAC).
- II. Diálisis peritoneal ambulatoria continua automatizada (APD), para adultos y niños.
- III. Diálisis peritoneal aguda (DPA), para aquellos pacientes que requieren de este método de emergencia en el Área Metropolitana y en el interior del país.
- IV. Diálisis peritoneal intermitente manual (DPIM), para pacientes del área metropolitana y del interior, y automatizada (DPIA) del Hospital Dr. Miguel Pérez Carreño.

#### 1.7.6 Supervisiones a unidades privadas y públicas:

Se realizaron 30 supervisiones, tanto en el Área Metropolitana de Caracas como en el Interior del país (ver cuadro N° 2, de supervisiones). Se inspeccionaron los hospitales del IVSS en regiones del país donde se

comenzó la reactivación y creación de Unidades de Diálisis Bolivarianas.

#### 1.7.7 Otros logros intrahospitalarios:

- Se inauguró la Unidad de Diálisis Bolivariana en el Hospital "Dr. Adolfo Pons" de la Ciudad de Maracaibo en el estado Zulia, en abril 2005, con una capacidad operativa de 90 pacientes.
- Se Inauguró la Unidad de Diálisis Bolivariana en el Hospital "Dr. Luís Razetti" en la ciudad de Barinas-estado Barinas, en el mes de octubre de 2005, con una capacidad operativa de 96 pacientes.
- Se inició la construcción de un anexo al Hospital Dr. Domingo Luciani, para reactivar la unidad de nefrología en una primera etapa.

#### 1.7.8 Logros por el equipo de trabajo social:

- Se realizó a través de la atención directa e indirecta al paciente familiar, la verificación de su situación socio-laboral y según sea el caso, se realizó el estudio social, con la finalidad de lograr la atención y la calidad del tratamiento dialítico que ellos merecen.

#### 1.7.9 Actividades realizadas por el equipo de revisores:

- Se realizó el control previo a las facturas enviadas por las diferentes unidades de diálisis extrahospitalarias y fundaciones, con la respectiva documentación de los pacientes para procesar el pago por servicio prestados.
- Se procesó las facturas previa orden de compra del material suministrado por los distintos proveedores a la proveeduría.

- Se atendieron un total de 1970 pacientes, bajo la condición de cortesía.

CUADRO N° 1  
PACIENTES ATENDIDOS (NO ASEGURADOS)

Categoría/ Tipo de Tratamiento	HEMODIALISIS	DIALISIS PERITONEAL	TOTAL
Total	469	516	985
1ra. Vez	269	261	530
Renovación	200	255	455

Fuente: IVSS. Dirección General de Salud. Dirección de Nefrología.

### 1.8. En División de Clínicas.

1.8.1 El I.V.S.S a través de la División de Clínicas, garantizó una asistencia médica integral a sus afiliados y a la población en general, a través de la modalidad de atención médica asistencial extrainstitucional en 66 clínicas privadas, para pacientes que ameritan períodos de hospitalización en psiquiátricos, fármacodependientes, geriátricos, custodiables y con síndrome de inmuno deficiencia adquirida, con 4.750 cupos presupuestados por el Instituto.

1.8.2 Se ejecutó el Programa Nacional de Atención a los adultos mayores, a través de convenio extrahospitalarios con clínicas privadas, con un total de 1.785 cupos presupuestados, y con el cual se han beneficiado aproximadamente 3.000 pacientes en 33 centros en todo el Territorio Nacional.

1.8.3 Se ejecutó el Programa Nacional de Atención a los pacientes psiquiátricos, a través de convenios extrahospitalarios con clínicas privadas con un total de 1.590 cupos presupuestados, y con el cual se han beneficiado aproximadamente 2.790 pacientes, en 19 centros en todo el territorio nacional.

1.8.4 Se ejecutó el Programa Nacional de Atención a los Pacientes Fármaco Dependientes, a través de

convenios extrahospitalarios con clínicas privadas con un total de 470 cupos presupuestados, y con el cual se han beneficiado aproximadamente 1.670 pacientes en 05 centros en todo el territorio Nacional. Se ejecutó el Programa nacional de Atención a los Pacientes Custodiables; niños y adultos con problemas de aprendizaje y de personalidad, a través de convenios extrahospitalarios con clínicas privadas, con un total de 380 cupos presupuestados, y con el cual se han beneficiado aproximadamente 1.580 pacientes en 08 centros en todo el territorio nacional.

- 1.8.5 Se dio continuidad al Programa Nacional de Supervisión a las clínicas psiquiátricas, fármaco dependientes, custodiables y HIV, con 22 visitas de trabajo para garantizar una atención óptima del servicio de atención extrahospitalaria, que prestamos a través de clínicas privadas, en el cual se benefician con 980 pacientes por el mejoramiento de la calidad de vida.

- Se contrató por el IVSS, 80 unidades extrahospitalarias que brindaron atención a 6.000 pacientes.
- Se abrió una unidad de hemodiálisis extrahospitalaria en el estado Lara.
- Se incrementó en dos unidades, en capacidad de cupos extrahospitalarias en la Región Capital.

CUADRO N° 2  
SUPERVISIONES REALIZADAS AÑO 2005

ITEMS	CLINICA	FECHA	CUPOS IVSS	OBSERVACION
TOTAL			980	
1	CLINICA RESIDENCIAL RAFAEL RANGEL	28-Mar-05	60	
2	CLINICA RESIDENCIAL RAFAEL RANGEL	28-Mar-05		ANEXO
3	CASA DE REPOSO CORAZÓN DE JESUS	07-Abr-05	90	
4	RESIDENCIA MEDICO SOCIALES LA MANO DE DIOS	04-Abr-05	40	
5	GERIÁTRICO SAN MIGUEL	15-Feb-05	50	
6	CENTRO DE MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN FLAMINGOSALUD	19-May-05		RECOMENDADA SU APERTURA
7	INSTITUTO GERIÁTRICO CHIVACOA	02-Feb-05	30	
8	RESIDENCIA GERIÁTRICA DR. J. QUINTERO QUINTERO	12-May-05	65	
9	HOGAR CLÍNICA MADRE TERESA	13-Abr-05		RECOMENDADA SU APERTURA
10	CENTRO DE REHABILITACIÓN PSÍQUICA SANTIAGO DE LEÓN	01-Mar-05	100	
11	CLÍNICA GALIPAN	29-Mar-05	50	
12	INSTITUTO GERIÁTRICO SUCRE	31-Mar-05	50	
13	INTERNADO MONSEÑOR	13-Abr-05	50	
14	HOGAR VIRGEN DEL VALLE (LAS ACACIAS)	15-Jul-05	70	
15	CASA FAMILIAR SAN RAFAEL	10-Ago-05	20	
16	INSTITUTO PSICOGERIÁTRICO LAS TRINCHERAS	17-Ago-05	50	
17	INSTITUTO PSICOGERIÁTRICO LAS TRINCHERAS- ANEXO	17-Ago-05		APTO. PARA SU FUNCIONAMIENTO
18	NUESTRA SEÑORA DE LOURDES	17-Ago-05		RECOMENDADA SU APERTURA
19	CLÍNICA ALZHEIMER	17-Ago-05	50	
20	RESIDENCIA MEDICO SOCIAL SAN ONOFRE	18-Ago-05	65	
21	CASA DE REPOSO LA ARBOLEDA	07-Oct-05	60	
22	CLÍNICA RESIDENCIA CARABOBO	14-Oct-05	80	

Fuente: Dirección General de Salud, División de Clínicas.

## 1.9. En Educación Especial.

### 1.9.1 En el área médico – educativa:

- En el transcurso del año 2005 se prestó el servicio directo de 22 unidades a nivel nacional. De estas, 18 ofrecieron atención especial integral el cual incluyó, además de la escolar, atención psicológica, terapéutica (ocupacional y de lenguaje), otras tres, además de la atención integral, tienen servicio de rehabilitación física y una estuvo dedicada específicamente al

tratamiento terapéutico en las diferentes especialidades. Estas instituciones se encuentran ubicadas en el Distrito Capital y en los estados Miranda y Carabobo.

- Para el lapso enero – octubre del 2005, se asignaron formalmente a las diferentes unidades especiales para ser atendidos, mil ochocientos cuarenta y dos niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidad en las diferentes áreas del desarrollo y del aprendizaje como déficit de atención, trastornos de conducta, dificultades del aprendizaje, retardo mental, parálisis cerebral, autismo, deficiencias auditivas, trastornos del lenguaje, déficit motor, entre otros, de los cuales mil seiscientos sesenta y cinco se corresponden con solicitudes de inscripción.
- El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, otorgó 18 ayudas económicas a familias de escasos recursos (que para el momento de su solicitud no se encuentran inscritos o no han cotizado Seguro Social), a los fines de poder ofrecerle escolaridad a una población con disminución física, sensorial, auditiva o intelectual.

#### **1.10. Estimación Presupuestaria:**

- En cuanto a las erogaciones dinerarias se refiere, se aprobaron para las unidades de atención especial y centros de rehabilitación la cantidad de bolívares TRES MIL TRESCIENTOS SEIS MILLONES CINCUENTA Y UN MIL SETECIENTOS EXACTOS (Bs. 3.306.051.700,00) por concepto de prestación de servicio.

#### **1.11. Jornadas**

- Con motivo de la conmemoración de la Semana Oficial de la Educación Especial, el IVSS desarrolló un ciclo de conferencias relacionadas con la modalidad,

dirigido a directores, docentes, profesionales, padres, representantes y público en general.

- Se inició, el día 8 de agosto del 2005, el proceso de formalización de ingresos (año escolar 2005 – 2006) de la población con discapacidad a las unidades de atención especial y centros de rehabilitación que mantienen convenio con el IVSS, para lo cual se espera atender una matrícula de más de 1.500 beneficiarios.
- Se asistió a la tercera mesa técnica "Educación Especial y sus Relaciones Institucionales", realizada en el salón de reuniones de la Alcaldía del Municipio de Carrizal ubicada en los Altos Mirandinos. La finalidad de esta tercera mesa específicamente, estuvo basada en la revisión y análisis del instrumento elaborado que permitirá hacer un censo de la población con discapacidad en esa región. De este proceso se pudieron determinar las debilidades del formato, así como, establecer sugerencias tanto para la revisión y construcción como para su aplicación.
- Se asistió a la X Jornada "Psicopedagogía para el Desarrollo", organizada por la Unidad Educativa Psicopedagógico La Paz, con la finalidad de apoyar la realización de eventos científicos de formación, y actualización de profesionales en la modalidad. En esta pudo hacerse una proyección del programa que lleva el IVSS en materia de educación especial, mediante la referencia presentada por la institución mencionada, así como de la entrega de trípticos y folletos informativos.
- Se participó en dos reuniones conjuntas con el equipo de salud y la oficina de presupuesto del Instituto Venezolano de los Seguros

Sociales y el Ministerio de Salud. Tales encuentros se efectuaron con el propósito de coordinar los programas en materia de salud, de ambas instituciones a los fines de revisar y analizar los programas y/o proyectos en común que se llevan a cabo en ambos organismos, a objeto de unificar criterios que definan y determinen la prestación de servicio por área y por institución.

- Se asistió a una reunión simultáneamente con la Dirección de Salud Poblacional del Ministerio de Salud, con el fin de analizar el proyecto relacionado con el tratamiento clínico que requieren las personas diagnosticadas con el espectro autista, diseñado para proveer la asistencia, tanto clínica como nutricional, de estos pacientes. En este sentido, se acordó que ambos organismos estudiarían la propuesta a los fines de dar una respuesta al planteamiento.

#### **1.12. En Bioanálisis.**

##### **1.12.1 Organización y dirección:**

- Se estableció, distribuyó y supervisó la política de gestión para los servicios de bioanálisis.
- Se distribuyó y supervisó el plan estratégico de gestión de la calidad de los servicios de bioanálisis.

##### **1.12.2. Revisión de contratos y convenios:**

- Se establecieron las bases para la optimización de la convención colectiva para los trabajadores de bioanálisis del IVSS.
- Se redactaron los siguientes reglamentos: de ingreso, ascenso y transferencias para el personal de bioanálisis del IVSS.

- Se propiciaron convenios con instituciones científicas y educativas relacionadas con el bioanálisis.

#### **1.13. En Rehabilitación.**

##### **1.13.1 Dirección Nacional de Rehabilitación:**

- Se participó como experto, conjuntamente con la Dirección General Sectorial de Rehabilitación del Ministerio de Salud, en la propuesta de elaboración del documento base para la creación e implantación de la Red Nacional de Rehabilitación dentro del marco de la reforma prevista en la Ley de Salud, a ser suscrito por el Presidente del IVSS y el Ministro con competencia en la materia.
- Se desarrolló, conjuntamente con la Dirección General Sectorial del Ministerio de Salud, la definición y ejecución de las políticas en materia de medicina física y rehabilitación dentro del Sistema Nacional de Salud.
- Se sostuvo reunión con la Presidencia del IPASME y la Jefatura de sus Servicios Médicos, a los fines de delimitar los alcances de las incapacidades otorgadas por el IPASME en el marco de la Ley del Seguro Social, y del artículo 14 de la Ley del Estatuto de Jubilaciones y Pensiones del Sector Público.
- Se elaboró, conjuntamente con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), un "Protocolo Especial para la Clasificación y Evaluación Integral de los extrabajadores del Instituto Venezolano de Petroquímica afectados por la exposición de mercurio, en la Planta Cloro-Soda en Morón, Puerto Cabello. Años 1956-1976".

- Se sostuvo una reunión preliminar técnico legal, ante requerimiento efectuado al IVSS por parte del despacho del Ministerio para las Industrias Básicas, y de la Presidencia de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), con la Jefatura de los Servicios Médicos del citado holding industrial, a los fines de tratar la problemática generada por los trabajadores en situación de incapacidad temporal para el trabajo (reposos) y su incidencia en los costos operativos del mismo.
- Se impartió taller técnico médico legal a la Jefatura de los Servicios Médicos del holding de empresas Corporación Venezolana de Guayana (CVG), en la ciudad de Puerto Ordaz, en el cual se expuso la solución administrativa de esta problemática, mediante la constitución de juntas evaluadoras temporales de reposos a nivel de las empresas relacionadas al holding.
- Se dictó inducción en la ciudad de Puerto Ordaz a las juntas evaluadoras temporales de reposos, constituidas en las diversas empresas relacionadas al holding, en lo atinente a: validez de los reposos forma IVSS 14-73 y privados; formatos a ser utilizados para su validación; tiempo máximo de permanencia en condición de reposos según la Ley del Seguro Social; formas 14-08 y 14-76. Alcances de la responsabilidad frente al patrono y a los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo. Cuándo se deben remitir los casos ante la Dirección Nacional de Rehabilitación, Comisión Nacional Evaluadora de Discapacidad del IVSS.
- Se constituyó y se designó a los miembros principales de la Sub Comisión Evaluadora de Discapacidad, región Oriental con sede en la Isla de Margarita, estado Nueva Esparta, Hospital (IVSS) "Dr. Luís Ortega", y se impartió el taller de entrenamiento respectivo.
- Cumpliendo con las instrucciones de la Presidencia del IVSS, se sostuvo reunión con 2.000 extrabajadores de las empresas contratistas de PDVSA Oriente, en el estado Anzoátegui, en conjunción con el Defensor del Pueblo regional y los representantes locales del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), toda vez, que por distintos medios de comunicación regional manifestaron estar contaminados laboralmente y encontrarse desasistidos por el IVSS en materia de prestaciones de salud y de dinero por incapacidad.
- Se asistió a reunión preliminar en el Hospital (IVSS) "Dr. José Antonio Vargas", La Owallera, Palo Negro, Maracay, a los fines de tratar la problemática de los pacientes y trabajadores que resultaron contaminados. Se acordó con la junta evaluadora médico ocupacional que intervino en el conocimiento de los hechos, levantar la relación real de afectados, a los fines de la elaboración del informe conclusivo definitivo.
- Se coordinó e impartió, en el marco del principio de cooperación intrainstitucional, talleres formativos para la constitución de las comisiones evaluadoras temporales de reposos de los trabajadores de los hospitales (IVSS) "Dr. Domingo Luciani", "Dr. José María Vargas", "Dr. Adolfo Pons" y "Dr. Pedro García Clara".
- Se participó como expositor por el IVSS, en el Taller "Plan Integrado de



Vida y Accidentes Personales" realizado por PDVSA-CIED.

- Se elaboró y presentó ante la Dirección General de Salud y Presidencia del IVSS, el documento contentivo del "Proyecto de Ampliación de la Cobertura de Rehabilitación en el I.V.S.S".
- Se estableció enlace interinstitucional con la Jefatura de Servicios Médicos de la Procuraduría General de la República (PGR), para el asesoramiento en normas y procedimientos para el manejo de las discapacidades temporales y permanentes, parciales y totales.
- Se realizó análisis técnico legal de la Ley de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) en conjunto con funcionarios de la Dirección de Medicina del Trabajo, Dirección General de Salud, a los fines de establecer su incidencia dentro de los procesos sustantivos del IVSS, con especial énfasis en la Comisión Nacional Evaluadora de Discapacidad del IVSS. Los resultados de dicho análisis están contenidas en el documento presentado ante la Presidencia del IVSS, Dirección de Consultoría Jurídica, Dirección de Salud e INPSASEL, así como en el despacho del Viceministro del Trabajo denominado "Situación actual del área de Salud Ocupacional. Observaciones y recomendaciones para afrontar su desarrollo a corto y mediano plazo, para facilitar y agilizar el proceso de transición institucional, originado por la aprobación de la "Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo".
- Se participó en reuniones preliminares conjuntamente con el INPSASEL, a los fines de tratar aspectos fundamentales de la nueva institucionalidad en el marco

de la Ley del Sistema de Seguridad Social y en conjunción con la normativa de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OMS) y los convenios de reciprocidad en materia de seguridad social, a los fines de tratar los alcances relativos a la elaboración, desarrollo y propuesta de un Baremo de Evaluación de enfermedades y accidentes ocupacionales, talleres de formación de médicos evaluadores. Integración de los médicos del INPSASEL en la Comisión Evaluadora Nacional de Discapacidad del IVSS. Diferenciación entre la evaluación ocupacional del INPSASEL y la evaluación de enfermedad o accidente común en el ámbito del Régimen de Pensiones y demás prestaciones dinerarias, así como en el Régimen del adulto mayor.

- Se asistió, como experto conjuntamente con la Dirección de Consultoría Jurídica y la Dirección de Medicina del Trabajo del IVSS, en las reuniones técnicas sostenidas a nivel del Vice-ministerio del Trabajo y de la Presidencia del INPSASEL, a los fines de tratar la problemática que involucra la transición de la Dirección de Medicina del Trabajo hacia el INPSASEL.
- Se participó, como perito y experto, en 45 juicios laborales por accidentes o enfermedades a nivel nacional.
- Se dictaminó a nivel nacional tanto para el sector público nacional, estados y municipios, como del sector privado en casos sometidos a la consideración de la Dirección Nacional de Rehabilitación en materia de discapacidad laboral.
- Se prestó apoyo a la Dirección de Docencia e Investigación, en

cuanto al Postgrado de Medicina Física y Rehabilitación, a los efectos de las prácticas médicas docentes y de la instrucción académica en las instalaciones del Centro Nacional de Rehabilitación. Para el 2005 egresan cuatro graduandos como médicos fisiatras.

**1.13.2 Centro Nacional de Rehabilitación "Dr. Alejandro Rhode".**

- Se atendieron a nivel de consulta externa por los diferentes servicios, un total de 28.516 pacientes asegurados, y un total de 5818 pacientes no asegurados.
- Se ingresó por hospitalización 184 pacientes asegurados y 35 pacientes no asegurados.
- Se realizó el taller para los médicos especialistas y terapeutas ocupacionales, sobre la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud.
- Se realizó el taller sobre "Cuerpo y Mente", dictado por el Departamento de Terapia Ocupacional.
- Se realizó el taller denominado la "Rehabilitación Infantil", coordinado por el Departamento de Enfermería.
- Se realizó la conferencia sobre "Los movimientos involuntarios en la Infancia."
- Se realizó el taller para los médicos adjuntos y residentes, sobre psicomotricidad y grafomotricidad.

**1.13.3 Comisión Nacional Evaluadora de Discapacidad.**

- Se instalaron las comisiones regionales evaluadoras de discapacidad en la región Sur Oriental (Puerto Ordaz) y en la región Oriental (Porlamar, Isla de Margarita), con lo cual se amplió el

ámbito de cobertura nacional de la Comisión Nacional Evaluadora, a 12 comisiones regionales, garantizando con ello mayor atención y eficiencia en el manejo de los expedientes de discapacidad de los pacientes asegurados, cotizantes activos en las siete regiones que agrupan la actividad de la misma.

- Se solventó, con la instalación de la Comisión Regional Evaluadora de Puerto Ordaz (Región Sur Oriental), una situación de interfase administrativa en los trámites ante la Caja Regional, que afectaba a los trabajadores de las empresas vinculadas a las industrias básicas de Guayana, con lo cual se coadyuvó a disminuir los costos operativos y de nómina de las mismas.
- Se coordinó, con la Dirección Nacional de Rehabilitación, los talleres e inducción del personal médico que integra las comisiones evaluadoras de las regiones Sur Oriental y Oriental respectivamente.
- Se realizó supervisión a las sub-comisiones regionales de discapacidad a nivel nacional.
- Se reconsideró el porcentaje otorgado de capacidad residual para el trabajo de un total de 1.360 expedientes a nivel nacional, provenientes de sub comisiones regionales, en virtud de los recursos de reconsideración ejercido por los pacientes que consideran afectado sus intereses difusos por no haberse tomado en consideración otras patologías de distinta etiología, sea ocupacional o común.
- Se ordenó la revisión de oficio a tenor del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, de 2000 expedientes de funcionarios del sector público, quienes deben acudir para su reevaluación médica.

- Se evaluó un total de 34 expedientes en el marco de los Convenios de Reciprocidad en Seguridad Social ESPAÑA, PORTUGAL e ITALIA.
- Se otorgó un total de 2.575 resoluciones por incapacidad a escala nacional.
- Se otorgó un total de 979 resoluciones de incapacidad a escala nacional, a los fines de la aplicación del artículo 14 de la Ley del Estatuto de Jubilaciones y Pensiones del Sector Público.
- Se atendieron 6.608 consultas médicas de evaluación de incapacidad laboral por parte de los médicos peritos que integran la Comisión Evaluadora Nacional de Discapacidad, Región Capital.
- Se sostuvo contactos interinstitucionales con los representantes de la Organización Mundial de la Salud para conocer las posibles variaciones del clasificador internacional de riesgos y discapacidad, a los fines de la propuesta para la actualización del baremo.

#### 1.13.4 Taller de Ortesis y Prótesis.

- Se incrementó en un 44% la entrega de ayudas funcionales en relación con el año 2004.
- Se elaboraron 384 bastones sencillos y muletas, por el personal que labora en el taller, lo cual representó un ahorro sustantivo para el IVSS cercano a Bolívars Cincuenta Millones (50.000.000,00) al eliminarse el costo agregado que supone la cadena de intermediación.
- Se entregó un total de 947 ayudas funcionales.

#### 1.13.5 En Medicina del Trabajo.

- Para el año 2005, la meta principal establecida por la Dirección Nacional de Medicina del Trabajo, era concretar la transferencia al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).
- En el caso de la transferencia se promulgó en Gaceta Oficial Ordinaria N° 38.236, de fecha 26/07/2005, la Ley Orgánica de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, la cual establece un período de 180 días para la transferencia de funciones de los organismos que desempeñan las mismas actividades que el INPSASEL, y 90 días para la transferencia de bienes muebles e inmuebles, presupuesto y recurso humano a dicho Instituto.
- Se creó la Coordinación Nacional de Servicios de Salud en el Trabajo y las Unidades Ocupacionales en fecha 06/04/2005, según Resolución de Junta Directiva del IVSS N° 322, Acta N° 7, la cual comenzará a funcionar a partir del 1° de enero de 2006.
- Las principales actividades realizadas por la Dirección de Medicina del Trabajo durante el año 2005, se resume en el siguiente cuadro:

<b>DEPARTAMENTO MÉDICO</b>	
Nº total de pacientes atendidos en la Consulta de Enfermedades Ocupacionales.	4429
Nº de enfermedades ocupacionales diagnosticadas	582
Nº de reposos concedidos	1072
Solicitudes de evaluación de discapacidad.	184
Cambios de puestos de trabajo	392
Determinaciones toxicológicas solicitadas	287

DEPARTAMENTO SEGURIDAD INDUSTRIAL	
Nº total de accidentes declarados por las empresas	7647
Nº total de accidentes declarados por trabajadores	488
Accidentes investigados	3283
Accidentes mortales investigados	117
Accidentes discapacitantes investigados	453
Accidentes leves investigados	2632
Accidentes comunes investigados	88
Accidentes remitidos a Caja Regional	351
Accidentes remitidos a Tribunales	10
Inspecciones a Empresas	497
Revisiones a empresas	56

DEPARTAMENTO HIGIENE INDUSTRIAL	
Nº de inspecciones	53
Empresas visitadas	47
Nº de estudios	11
Nº de determinaciones	248
Charlas	4
Asesorías	179
Estudios de Puestos de Trabajo	30
Nº de informes emitidos	31
H.H. Formación	21
Recomendaciones	240

LABORATORIO DE TOXICOLOGÍA	
Total de Análisis realizados	3885
Determinación de plomo en sangre	1621
Determinación de colinesterasa total	13
Determinación de cobre en suero	8
Determinación de mercurio en orina	499
Determinación de mercurio en sangre	100
Determinación de ácido hipúrico	61
Determinación de fenoles totales	634
Determinación de zinc en sangre	59
Programa de Control de Calidad con Zaragoza – España	24

Fuente: IVSS. Dirección General de Salud. Dirección Nacional de Rehabilitación.

#### 1.14 En Docencia e Investigación.

- Se tramitó el proceso de exclusión de nómina mecanizada de los médicos internos y residentes que culminan contrato el 31-12-2005.
- Se aprobó el Diseño Curricular de dos cursos de Postgrado Asistencial: Cirugía General en el Hospital Dr. Patrocinio Peñuela Ruiz, estado Táchira y Traumatología y Ortopedia en el Hospital Dr. César Rodríguez en el estado Anzoátegui, cuya primera cohorte ingresará el 01-01-06.

- Se dio apertura a dos nuevos postgrados asistenciales en el Hospital Dr. Domingo Luciani: Medicina Nuclear y Radioterapia, asimismo se incrementaron los cargos en el Postgrado de Medicina Física y Rehabilitación en el CNR Dr. Alejandro Rhode; esto con la finalidad de ir cubriendo progresivamente la demanda de especialistas en estas áreas para los centros de diagnóstico y tratamiento, que forman parte de la política que en materia de salud adelanta el Ejecutivo Nacional.
- Se firmó Declaración de Principios con la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos, con el fin de incorporar alumnos de pregrado en calidad de pasantes a los hospitales Dr. José María Carabaño Tosta y José A. Vargas; así como, lograr el reconocimiento universitario del Postgrado de Ginecología y Obstetricia con sede en el Hospital Dr. José M. Carabaño T.

#### 1.15 En Colegio Universitario de Rehabilitación "May Hamilton".

- Se formaron profesionales de alta calidad en el área de la Fisioterapia y Terapia Ocupacional, para prevenir y atenuar limitaciones de discapacidades físicas y mentales de seres humanos, contribuyendo así a su reinserción familiar y laboral. Egresando 141 profesionales, 67 en la carrera de Terapia Ocupacional y 74 de la carrera de Fisioterapia.
- Se formularon criterios y proyectos académicos-administrativos, que permitieron optimizar el funcionamiento del Colegio Universitario.
- Se elaboró el Diseño Curricular del Programa Nacional de Formación en Ortoprótisis (remitido a la

- |  |  |
|--|--|
| <p>Dirección de Currículo del Ministerio de Educación Superior para su aprobación).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Se actualizó y elaboró un reglamento interno y 13 normativas:</li><li>▪ Reglamento Interno del Colegio Universitario.</li><li>▪ Normativa de Evaluación del Rendimiento Estudiantil.</li><li>▪ Normativa de Trabajo Especial de Grado.</li><li>▪ Normativa del Curso de Iniciación Universitaria.</li><li>▪ Normativa de Condecoraciones.</li><li>▪ Normativa del Centro de Estudiantes.</li><li>▪ Normativa de Elecciones Estudiantiles.</li><li>▪ Normativa de Prácticas Clínicas.</li><li>▪ Normativa de División de Investigación y Postgrado.</li><li>▪ Normativa de División de Docencia.</li><li>▪ Normativa de División de Asesoramiento y Bienestar Estudiantil.</li><li>▪ Normativa de Ingreso de Estudiantes al Colegio Universitario.</li><li>▪ Normativa de División de Extensión Universitaria.</li><li>▪ Normativa de Programa Institucional de Atención Comunitaria.</li><li>▪ Se realizaron dos (02) Actos de Grado (en marzo y octubre de 2005).</li><li>▪ Se diseñó e implementó el Programa Institucional de Atención Comunitaria, en cada uno de los semestres de las carreras de</li></ul> | <p>Fisioterapia y Terapia Ocupacional. (45 Centros de Atención Comunitaria en funcionamiento).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Se abrió la Oficina de Asesoría Jurídica. Procesamiento de casos (administrativos y estudiantiles: 10 casos) y revisión de reglamento interno y normativas.</li><li>▪ Se abrió el Servicio Médico y la Comisión Permanente de Primeros Auxilios.</li><li>▪ Se inició el Proyecto de Tecnologías de la Información y Comunicación para sistematizar el servicio de Biblioteca.</li><li>▪ Se realizaron contactos con el Ministerio de Ciencia y Tecnología, para dar inicio al Proyecto de Migración a Software libre.</li><li>▪ Se diseñó y ejecutó el Programa de Talleres de Desarrollo Actitudinal en cada uno de los semestres de las carreras de Fisioterapia y Terapia Ocupacional.</li><li>▪ Se distribuyeron las actividades técnico-docentes correspondientes a cada uno de los semestres de las carreras Fisioterapia y Terapia Ocupacional.</li><li>▪ Se presentó a la Dirección General de Salud y a la Presidencia del IVSS, informes semanales y semestrales de gestión.</li><li>▪ Se ejecutaron y evaluaron los programas de docencia.</li><li>▪ Se abrieron tres (3) líneas de investigación:</li><li>▪ Neurología y Bioquímica, dirigida por el Dr. Mateo Jodlowski.</li><li>▪ Rehabilitación Profesional y Análisis Ocupacional, dirigida por la Lic. Diana Fernández y T.O. Luisa Sánchez.</li></ul> |
|--|--|

- Neurología Pediátrica, dirigida por la Prof. Patricia Olmos
- Se realizó una Jornada de Investigación (junio 2005).
- Se ejecutó y supervisó el Programa de Prácticas Clínicas.
- Se ejecutó y supervisó el Programa de Atención Comunitaria.
- Organigrama del Colegio Universitario acorde con el Reglamento Interno.
- Se ofertaron 15 cursos a través del Programa de Extensión Universitaria, en las áreas de salud en general, Rehabilitación, derechos humanos y atención comunitaria en salud.

## **2. DIRECCIÓN DE AFILIACIÓN Y PRESTACIONES EN DINERO.**

### **2.1 En Materia de Afiliación:**

- Se afiliaron 328.321 empresas al IVSS de enero a septiembre, (sector privado: 322.980 y sector público: 5.351).
- Se afiliaron 3.154.336 trabajadores al IVSS de enero a septiembre, (Sector Privado: 2.038.619 y Sector Público: 1.115.717).
- Se asignaron Números Patronales Públicos: 192 nuevos Números Patronales de organismos públicos de la administración pública centralizada y descentralizada.
- Se controlaron y verificaron las solvencias del instituto consignadas en CADIVI, de las cuales se validaron 19.436 formas 14-90 (Certificados de Solvencias) de todo el territorio nacional, de las cuales fueron 19.410 procedentes y 26 improcedentes.
- Se otorgaron 808 constancias de cotizaciones de emigrantes hacia los países con convenio bilateral (766

España, 10 Italia, 10 Portugal) y en países sin convenio (01 Uruguay, 08 Chile, 01 Perú), y 12 para ayudas económicas en organismos oficiales.

- Se emitieron aproximadamente 3.833 reportes de cuenta individual para pacientes que requieren de tratamiento especializado de Hemodiálisis, Quimioterapia, HIV, Prótesis, Transplantes, y otros tratamientos, a objeto de que con la certificación de las mismas la Dirección de Salud del Instituto tramite los medicamentos y tratamientos médicos respectivos.
- Se participó en las siguientes reuniones: (a) Ministerio del Trabajo "Proyecto Fiscalización Integral Municipio Caroní" y, (b) Ministerio del Trabajo "Proyecto Registro Único de Empresas y Establecimientos en el Municipio Caroní". (c) Ministerio del Trabajo IVSS – Fedeindustria, a los fines de establecer acuerdos interinstitucionales que faciliten la afiliación de trabajadores al Seguro Social, y a su vez poder honrar los compromisos que tienen los patronos en el enterramiento de las cotizaciones obrero-patronales. (d) Participación en las siguientes reuniones: Ministerio del Trabajo "Proyecto de Afiliación de Cooperativas de la Misión "Vuelvan Caras" al Seguro Social. (e) Ministerio del Trabajo "Proyecto de inclusión de sectores productivos en la seguridad social". (f) Ministerio del Trabajo "Cooperativas y la Seguridad".
- Un total de 3.961 empresas fueron fiscalizadas en la Región Capital, a los fines de validar el cumplimiento de los deberes formales y deberes materiales. Por otra parte, se realizaron 7.827 actuaciones en las oficinas administrativas del interior del país.

- Se han realizado actuaciones fiscales a un grupo de aproximadamente 11.788 empresas a nivel nacional, que han sido incluidas en el plan de fiscalización de la Dirección. Permitiendo estas, determinar el cumplimiento de los deberes formales de las empresas en la afiliación de trabajadores y las notificaciones de novedades a la institución. De igual manera, se inspeccionó lo relativo a los deberes materiales, en cuanto a los pagos de cotizaciones obreros patronales de las empresas auditadas, permitiendo que los empresarios, en forma inmediata, procedieran con la sinceración de las nóminas, lográndose una vez realizada la verificación, el aumento en la facturación y en la recaudación.
- Se desarrollaron y evaluaron nuevos módulos (actas y pagos) del Sistema Integrado de Recaudación y Autoliquidación (SIRA), el cual se realizó partiendo por la transcripción en el IVSS de las Formas: 14-00, 14-142 y 14-89 lo que permitió al instituto:
- Controlar los procesos de inclusión de información de afiliados en la base de datos.
- Eliminar definitivamente empresas de Outsourcing de transcripción datos.
- Implementar medidas de seguridad en el manejo de la información y manipulación de los datos.
- Se sinceró la data en materia de morosidad.
- Se implementó el Modulo de Planillas Electrónicas, versión Oficinas Administrativas, en 32 oficinas administrativas.
- Se participó con las oficinas administrativas conjuntamente con

la Dirección de Afiliación y Fiscalización, y la Dirección de Informática en la Jornada Especial de Afiliación en su fase inicial de 133 Nuevas Cooperativas de la Misión "Vuelvan Caras", y 3.159 cooperativistas de todos los estados del territorio nacional, que recibirán financiamiento por parte del Estado para iniciar sus proyectos.

- Se procedió a la transcripción inmediata de los formatos tradicionales de las 133 cooperativas registradas, lo que permitió obtener la información siguiente: 62 cooperativas están ubicadas en zonas de Régimen Parcial, las cuales cuentan con un total de 1.227 cooperativistas y 71 cooperativas están ubicadas en zonas de Régimen General, conformadas por 1.887 cooperativistas.
- Se generaron las tarjetas de servicios de las cooperativas pertenecientes al Régimen General, traducidas en las cifras indicadas anteriormente.

## 2.2 En Prestaciones en Dinero.

- Cancelación a 71.720 nuevos pensionados, por un monto de bolívares VEINTICUATRO MIL SETECIENTOS SESENTA Y UN MIL MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS NOVENTA Y CINCO CON NOVENTA Y SIETE CÉNTIMOS (Bs. 24.761.247.795,97) correspondiente al período enero - diciembre de 2005, discriminados por contingencia según cuadro demostrativo:

**CUADRO N° 4**

CONTINGENCIAS	NUMERO DE BENEFICIARIOS	MONTO EN BS.
TOTAL	71.720	24.761.247.795,97
VEJEZ	54.717	20.473.016.632,15
INVALIDEZ	6.102	2.304.743.574,80
SOBREVIVIENTE	10.608	1.935.980.607,56
INCAPACIDAD	293	47.506.981,46

Fuente: IVSS. Dirección de Prestaciones en Dinero



- Se canceló el día 30 de marzo del 2005, el retroactivo de pensionados correspondientes al período desde abril 2001 hasta diciembre de 2003, dirigido a 106.096 beneficiarios por un monto de bolívares CIENTO NOVENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS SESENTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL SETENTA Y NUEVE CON SESENTA CENTIMOS (Bs. 197.562.346.079,60).
- Se dio inicio al pago del 1<sup>er</sup> Listado de Indemnizaciones Diarias el día 03 de mayo 2005, por un monto de bolívares SEIS MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y UN MILLONES SEISCIENTOS SIETE MIL QUINIENTOS OCHENTA MIL CON VEINTITRES CÉNTIMOS (Bs. 6.691.607.580,23); dirigido a 188.974 beneficiarios, correspondientes al período 1992-2002.
- Se canceló a 6.699 pensionados por incapacidad Parcial en el mes de mayo, por ajuste por concepto de Nivelación de los porcentajes, inferiores al 26%, quedando los porcentajes desde el 26% hasta el 66,66%, en proporción al grado de incapacidad asignado. De esta manera la asignación para las pensiones de incapacidad parcial que cobraban un monto mínimo de Bs. 64.915,50; se elevó a Bs. 105.300. Este incremento produjo una erogación en el mes de junio de bolívares DOSCIENTOS NOVENTA Y CINCO MILLONES TREINTA MIL DOSCIENTOS DIEZ CON DOCE CÉNTIMOS (Bs. 295.030.210,12).
- Se canceló el aumento en el mes de mayo con retroactivo de las pensiones, niveladas al salario mínimo urbano, según Decreto Presidencial N° 3.628, de fecha 27 de abril 2005, (Publicado en Gaceta Oficial N° 38.174.
- Se canceló a 11.723 beneficiarios PAGOS ÚNICOS, en el mes de junio-

2005, correspondientes al período agosto 1999 hasta junio de 2005.

- Se canceló la deuda en el mes de agosto de bolívares TRES MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y TRES MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y OCHO MIL SETENTA Y CUATRO CON SESENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (Bs. 3.653.738.074,69); pendientes por concepto de indemnizaciones diarias, correspondientes al período 2002-2003, dirigido a 9.642 beneficiarios.
- Se implementó el nuevo Sistema de Prestaciones Dinerarias "Sira", el cual se esta incorporando como centro piloto la Caja Regional Distrito Capital, donde esta Dirección está prestando todo el apoyo en relación a las pensiones de vejez.
- Se canceló el día 01 de diciembre del 2005, el retroactivo de pensionados correspondientes al período abril 2001 a diciembre 2003, dirigido a 132.199 beneficiarios, por un monto de bolívares DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS OCHO MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y DOS MIL CUANTROCIENTOS NOVENTA Y CUATRO CON OCHENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (Bs. 271.608.942.494,89).

### **2.3 En Cajas Regionales.**

- Se envió a las cuarenta y cuatro oficinas administrativas, cajas contentivas de volantes que permitirán al trabajador conocer si han sido afiliados al IVSS, y qué es la continuación facultativa. Y a los empresarios y al público en general, conocer como afiliar una empresa. Así como de los kits que serán utilizados por los funcionarios en el Plan de Fiscalización.
- Se envió a las cuarenta y cuatro oficinas administrativas, material para el desarrollo del Plan de



Fiscalización Inmediata IVSS – SENIAT.

- Se elaboró el tríptico contentivo del programa a realizarse con motivo de la filiación al Seguro Social, de las cooperativas pertenecientes a la Misión Vuelvas Caras.
- Se realizó el cuadro resumen de la ubicación de las sedes del Instituto Nacional de Educación Cooperativa (INCE) a nivel nacional, en las cuales se llevará a cabo el proceso de afiliación al Seguro Social de las cooperativas pertenecientes a la Misión Vuelvas Caras.

## **2.4 En Cobranzas.**

- La recaudación obtenida desde enero a noviembre 2005, fue de bolívares UN MILLÓN QUINIENTOS CUARENTA MIL QUINIENTOS VEINTITRES MILLONES SEISCIENTOS MIL EXACTOS (Bs. 1.540.523.600.000,00); por concepto de cotizaciones obreros – patronales.
- La recaudación obtenida desde enero a noviembre de 2005, fue de SETECIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS VEINTIUN MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL TRECIENTOS SESENTA Y NUEVEN CON OCHENTA Y OCHO CÉNTIMOS ( Bs. 798.621.899.369,88); por concepto de cotizaciones obreros – patronales, reportada por las oficinas administrativas.
- La recaudación obtenida desde enero a noviembre 2005, fue de bolívares CUATROCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL SIESCIENTOS CINCUENTA Y DOS MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE CON DOCE CÉNTIMOS (Bs. 438.652.247.279,12); por concepto de cotizaciones obreros – patronales, reportada por SANE.
- Se atendió en la Dirección de Cobranzas a 499 empresas del sector privado, a las cuales se les concilió y determinó deuda, obteniéndose un ingreso por concepto de cotizaciones obreros-patronales vencidas de bolívares NUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y NUEVE (Bs. 9.683.569.439).
- Se implementaron correctivos organizacionales en la División de Cobranzas del sector público para los procesos de análisis de cuenta, conciliación de deuda, etc., que condujo a la conciliación y determinación de deuda a más de 200 Organismos de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada, obteniéndose un ingreso por concepto de cotizaciones obreros-patronales y por ordinaria por un monto de bolívares SESENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y SIETE MILLONES CIENTO TREINTA Y UN MIL OCHOCIENTOS DOS CON CUARENTA Y OCHO CÉNTIMOS (Bs. 63.877.131.802,48).
- Se suscribieron 994 Convenios de Pago a nivel nacional, obteniéndose un ingreso por concepto de cuota inicial del monto total de la deuda, por la cantidad de ONCE MIL SETENTA Y CUATRO MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS CUARENTA Y CINCO CON TRECE CÉNTIMOS (Bs. 11.074.956.745,13).
- Se emitieron 54.326 Certificados de Solvencias, a nivel nacional.
- Se realizó un “Plan de depuración de la data, análisis de cuenta, conciliación de deuda, aplicación de órdenes de pago y actualización de la data de los afiliados de la administración pública centralizada

y descentralizada". Conciliación de deuda, aplicación de Ordenes de Pago y actualización de la data de los afiliados de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada y desarrollos tecnológicos en proceso para las actividades antes mencionadas, los cuales son realizados en la actualidad de forma manual y sin controles de validación, por lo que el objetivo principal del proyecto es la automatización de estos procesos.

- Se realizó un "Plan de Control y Seguimiento del proceso de cancelación de facturas a través de depósitos bancarios y Depuración de la morosidad en la base de datos", el cual consistió en coordinar, controlar y validar el proceso de transcripción de registros de las formas 14-21 y 14-142, referido principalmente al seguimiento y control de la recaudación bancaria y depuración de la base de datos, permitiendo la sinceración de la morosidad existente en la base de datos a los fines de establecer metas de recaudación factibles.
- Se dio continuidad al Sistema de Autoliquidación Nacional de Empresas (SANE), proceso mediante el cual los patronos auto liquidan los montos por concepto de aporte asegurado y aporte patronal, auto generando la Factura correspondiente al periodo auto liquidado y Tarjetas de Servicios, obteniéndose un ingreso por concepto de cotizaciones obreros-patronales, y por ordinaria por un monto de bolívares CUATROCIENTOS TRES MIL DOSCIENTOS TRES MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON SETENTA Y UN CÉNTIMOS (Bs. 403.203.936.886,71).
- Se ejecutó el Proyecto de Planillas Electrónicas, basado en el proceso

de carga de la información de ingresos, retiros, cambios de salarios.

- Se mantuvo la integración con la banca en los procesos de recaudación, a través de mecanismos electrónicos, tales como:
- La plataforma de la banca.
- Conexión con la banca.
- Sistema de integración con la banca.

La integración de los procesos de recaudación con la banca permitió, establecer un seguimiento a los recursos provenientes de la recaudación de las cotizaciones obreros patronales, ordenes de pago, entre otros.

## **2.5 En Seguro de Paro Forzoso.**

- Se cancelaron 10 listados de pago del seguro de paro forzoso a nivel Nacional, correspondiente a los meses de septiembre-diciembre 2004 y enero-junio 2005, otorgado a 42.320 beneficiarios por un monto total de bolívares VEINTICINCO MIL CIENTO NOVENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS SESENTA Y UNO CON SESENTA Y CINCO CÉNTIMOS (Bs. 25.192.864.761,65).
- Se planificó el pago de 13 listados del seguro de paro forzoso a nivel Nacional, correspondiente a los meses de septiembre-diciembre 2004 y enero-septiembre de 2005, a otorgarse a 61.552 beneficiarios, por un monto total de bolívares TREINTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS NOVENTA Y SIETE MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y OCHO CON SESENTA Y CINCO CÉNTIMOS (Bs. 39.797.784.478,65) (Ver Anexos 1).

- Se procesaron 56.455 solicitudes del seguro de paro forzoso, correspondiente a los listados de pago noviembre - diciembre 2004, y enero julio 2005, donde calificaron 20.629 beneficiarios por primera vez, 21.465 beneficiarios con pagos sucesivos y 14.361 trabajadores cesantes rechazados a nivel nacional.
- Se atendió a 171.520 trabajadores cesantes y al público en general, 36.900 tramitaciones de solicitudes del seguro de paro forzoso, 10.832 reclamos, 3.773 Certificados Anulados.
- Se atendieron 477 consultas legales de trabajadores cesantes, solicitantes del seguro de paro forzoso a nivel nacional, dando respuesta a 208 casos.
- Se elaboraron 106 autorizaciones de pago del seguro de paro forzoso a terceros, remitidas al Banco de Desarrollo Económico y Social (Bandes) y a Banesco.
- Se elaboraron 524 actas de inspección (débito por diferencia, débito no liquidable, ajuste y débito), correspondientes a las Unidades de Paro Forzoso de Caracas y Chacao.
- Se elaboraron 157 autorizaciones de pago del seguro de paro forzoso, por concepto de correcciones de datos en nombre y/o apellidos impresos en el Certificado de Cesantía, y fueron remitidos a BANDES y Banesco.
- Se identificaron empresas con facturación de paro forzoso suspendido (enero de 2004 a febrero de 2005) por Sentencia de Amparo, emitida por los Tribunales Superiores Contenciosos Tributarios, las cuales sumaron al mes de febrero 324 empresas, en las cuales se reflejaron

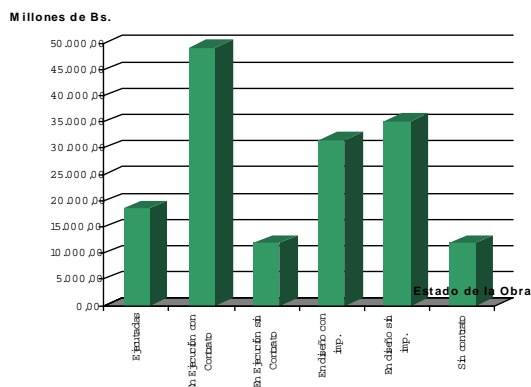
41.250 trabajadores desprotegidos de esta política social enmarcada en el Sistema de Seguridad Social, dejando de percibir el IVSS, un monto total de bolívars CINCO MIL SETECIENTOS SEIS MILLONES QUINIENTOS DIEZ MIL DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO EXACTOS Bs. (5.706.510.265,00).

- Se eliminó la condición de pago a trabajadores cesantes rechazados en procesos anteriores, por concepto de empresas no cotizantes, en virtud de la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia del mes de marzo 2005, caso PROVEA, y se procede a la calificación de los beneficiarios que cumplieron con los requisitos.
- Se coordinó con la Dirección General de Informática y con la Dirección General de Afiliación y Prestaciones en Dinero, para ajustar el programa del Régimen Prestacional de Empleo, de acuerdo al requerimiento señalado en la nueva Ley.

### **3. DIRECCIÓN DE INGENIERÍA Y MANTENIMIENTO.**

Las inversiones realizadas por concepto de obras ejecutadas y en ejecución hasta el mes de noviembre del 2005 alcanzaron un monto de Bs. 79,72 millardos, con una proyección de ejecución para finales de año 2005 de Bs. 11,88 millardos, incluyendo las obras que se espera contratar en el último trimestre. Al incluir las obras en trámites, (con imputación 31,64 millardos, y sin imputación 35,15 millardos) por un monto de 66,79 millardos, la proyección se eleva a 158,40 millardos. (Ver Gráfico 1. Anexo Tabla N.º 1).

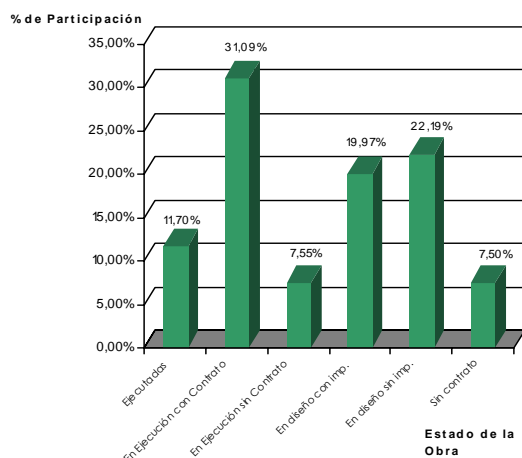
GRÁFICO N° 1  
INVERSIÓN TOTAL EN OBRAS 2005  
(En millones de Bs.)



FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

El gráfico 2, muestra la distribución porcentual respecto al monto total de 158,40 millardos de las obras, de acuerdo al estatus actual y en concordancia con el Gráfico 1 (Anexo Tabla N.º 2).

GRÁFICO N° 2  
DISTRIBUCIÓN RELATIVA DE LA  
INVERSIÓN TOTAL EN OBRAS 2005  
(En valores relativos)

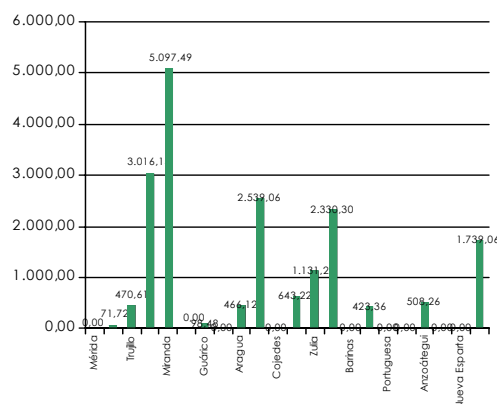


FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

La ejecución de obras se ha distribuido en el territorio nacional, dándose prioridad a los estados con mayor densidad de población. El gráfico 3 muestra el total ejecutado de 18,52 millardos. La mayor inversión se realizó

en el estado Miranda, seguido por Distrito Capital, Carabobo, Bolívar y otros.

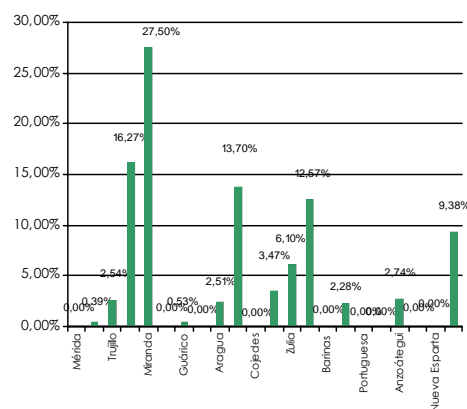
GRÁFICO N° 3  
OBRAS EJECUTADAS 2005



FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

La distribución porcentual de las obras ejecutadas con respecto al total de 158,40 millardos, se puede observar en el gráfico 4 mostrado a continuación.

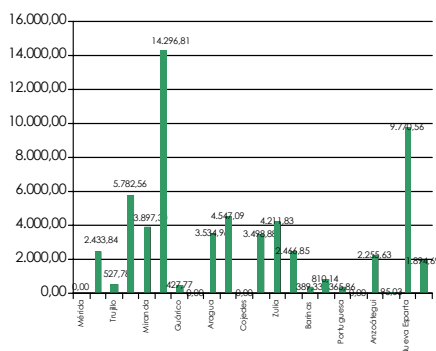
GRÁFICO N° 4



FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

Con referencia a la inversión en obras que están en ejecución, por un monto total de 61,20 millardos, la distribución por estado se muestra en el gráfico 5, donde la mayor inversión está en el estado Vargas, seguido por los estados Nueva Esparta, Distrito Capital, Carabobo, Zulia, Miranda y otros.

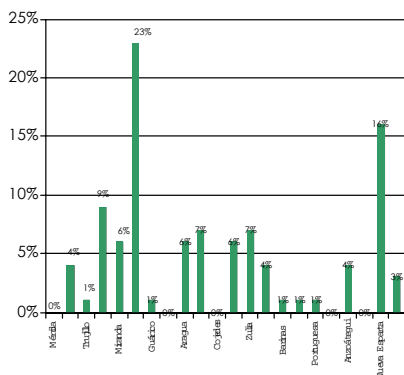
GRÁFICO N° 5



FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

La distribución porcentual de las obras en ejecución por estado con respecto al total general de 158,40 millardos; se observa en el gráfico 6 mostrado a continuación:

GRÁFICO N° 6

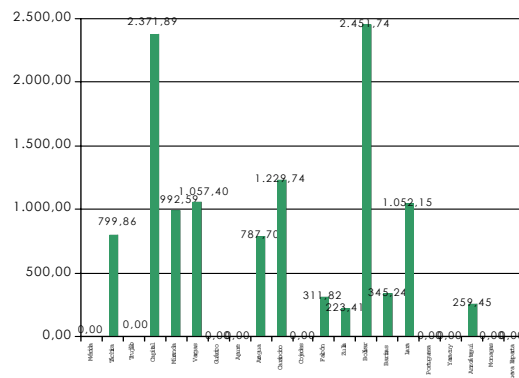


FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

En relación con la inversión en obras aprobadas e imputadas que esperan por emisión de contrato, por un monto total de 11,88 millardos; tenemos la distribución por estados que se muestra en el gráfico 7.

En este gráfico podemos observar que la mayor inversión corresponde al Estado Bolívar, seguido por Distrito Capital, Carabobo y otros.

GRÁFICO N° 7

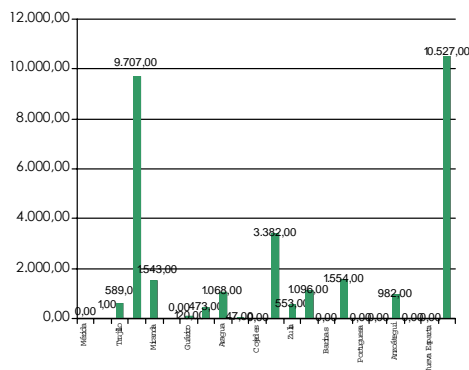


FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

En este caso, la distribución porcentual con respecto al total de 158,40 millardos se observa en el gráfico 8.

La distribución de la inversión en obras que tienen imputación presupuestaria es la que se indica en el gráfico 9 mostrado a continuación donde la mayor inversión corresponde a contratos de obras a Nivel Nacional seguido del Distrito Capital, estado Falcón, estado Miranda y otros.

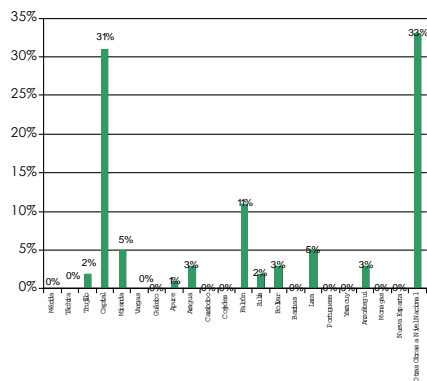
GRÁFICO N° 8



FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

La distribución porcentual de la inversión en obras en diseño con imputación presupuestaria con respecto al total de 158,40 millardos; es la que se indica en el siguiente:

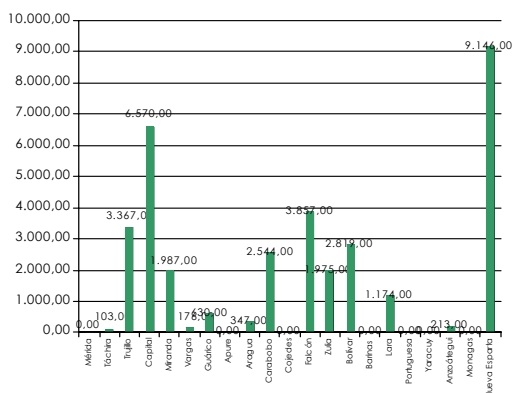
GRÁFICO N° 9



FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

Para la inversión en obras en diseño que no tienen imputación (en trámite para ser aprobadas para su erogación) presupuestaria, se tiene la distribución por estados que se indica en el gráfico 10.

GRÁFICO N° 10

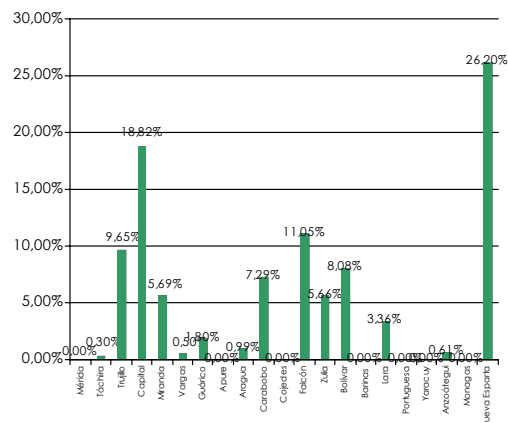


FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

En este gráfico, la mayor inversión corresponde al estado Nueva Esparta, seguido del Distrito Capital y los estados Falcón, Trujillo y Bolívar.

En el gráfico 11, se puede observar la distribución porcentual por estados, de esta inversión con respecto al total general de 158,40 millardos.

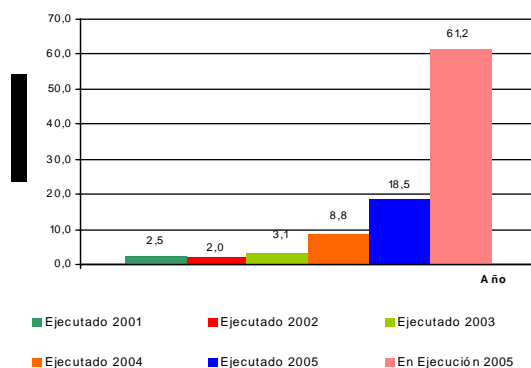
GRÁFICO N° 11



FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

Considerando la inversión en obras ejecutadas y en ejecución por un monto de 79,73 millardos; esta inversión representa un aumento en 906 %, respecto a la inversión realizada en el año 2004 de 8,8 millardos. (Ver gráfico 12).

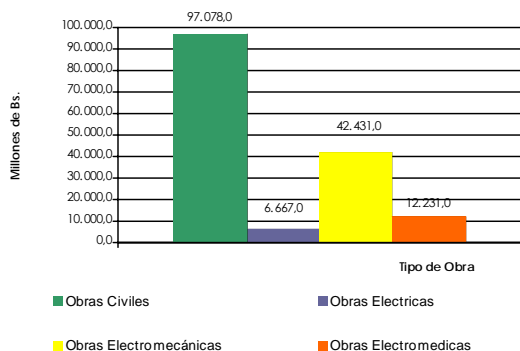
GRÁFICO N° 12  
INVERSIÓN DE OBRAS EJECUTADAS  
Y EN EJECUCIÓN PERÍODO 2001 - 2005  
(En millardos de Bs.)



FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

La ejecución de la inversión en obras por especialidad y por área geográfica se describe a continuación, mediante gráficos.

GRÁFICO N° 13  
INVERSIÓN DE OBRAS EJECUTADAS  
POR ESPECIALIDAD AÑO 2005

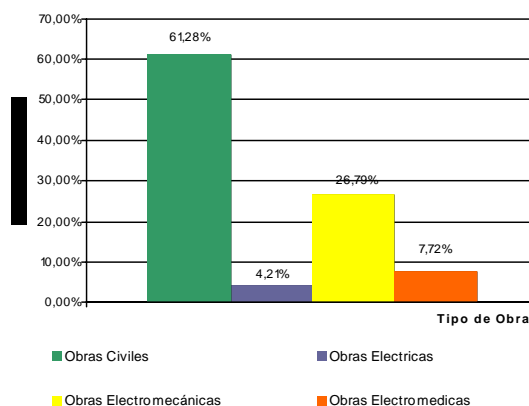


FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

En el gráfico 14, se observa la distribución de la inversión en obras eléctricas, electromecánicas, electromedicina y civiles, donde la mayor inversión se encuentra en infraestructura civil, seguido de

electromecánica, electricidad y electromedicina.

GRÁFICO N° 14  
PARTICIPACIÓN EN OBRAS EJECUTADAS  
POR ESPECIALIDAD AÑO 2005  
(En valores relativos)



FUENTE: IVSS. Dirección General de Ingeniería.

**LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO – DICIEMBRE 2006**

**PROGRAMACIÓN**

<b>Acción</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metas</b>	<b>Responsable</b>
Evaluación a través de supervisiones de la programación de actividades de los centros de salud.	Conocer las necesidades existentes en los centros de salud con el fin de dar respuesta oportuna a los mismos.	Cumplir con todas las expectativas a nivel de la entrega de material, insumos y equipos.	Dirección General de Salud.
Proyecto red de Clínicas Populares, reuniones con diferentes entes de salud (MSDS, IPASME, IVSS).	Lograr la fusión entre los entes para lograr un sistema único de seguridad social para beneficiar a la población.	Lograr el desempeño de la Red de Clínicas Populares en todos los estados del País brindando un servicio de calidad.	Dirección General de Salud.
Evaluar pacientes mediante la realización de exámenes de laboratorio, para la detección temprana de Diabetes Mellitus, enfermedades Cardiovasculares y Cáncer de Próstata.	Detección temprana de Diabetes Mellitus, enfermedades Cardiovasculares y Cáncer de Próstata.	Realizar jornadas para evaluar a 60.000 pacientes mediante la realización de 25,4 millones de exámenes de laboratorio. Brindar a la comunidad charlas preventivas de	Dirección de Bioanálisis.
Ejecutar el Programa Nacional de atención a pacientes Geriátricos, Psiquiátricos, Custodiables y HIV.	Garantizar asistencia médica integral y social a la población que requiere de los servicios, Geriátricos, Psiquiátricos, Custodiables y HIV.	Brindar atención a 5.350 pacientes.	División de Clínicas
Ejecutar Programa de Supervisión a Instituciones en convenio con el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.	Controlar las Instituciones Geriátricas, Psiquiátricas, Custodiables y HIV, a fin que se cumplan las normas establecidas.	Realizar 6 supervisiones mensuales	División de Clínicas



<b>Acción</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metas</b>	<b>Responsable</b>
Elaboración del diseño curricular del Programa Nacional de Rehabilitación Integral.	Elaborar el diseño curricular del Programa Nacional de Rehabilitación Integral.	Ejecutar el diseño curricular propuesto.	Dirección Subdirección Académica Unidad de Currículum.
Apertura de la Coordinación Nacional de Programas Educativos del Núcleo Oriente y Núcleo Occidente.	Coordinar las actividades académicas de los programas de Fisioterapia, Terapia Ocupacional y Ortoprótisis.	Crear dos (2) Coordinaciones Nacionales.	Consejo Directivo. Sub-Dirección Académica.
Programación y Coordinación de Jornadas de Investigación del Colegio Universitario.	Divulgar las experiencias investigativas de nuestros estudiantes de Fisioterapia, Terapia Ocupacional y Ortoprótisis fortaleciendo así la excelencia profesional.	Realizar dos (2) Jornada de Investigación.	Dirección Subdirección Académica Subdirección Administrativa. División de Investigación.
Actualizar el contrato tipo que norma las relaciones entre los médicos en formación y el IVSS.	Elaborar un contrato tipo para médicos Internos y Residentes que se ajuste a la realidad de las Leyes, Reglamentos y Resoluciones que rigen sobre la materia laboral, asistencial y docente.	Realizar 4 reuniones con la Federación Médica Venezolana para la revisión y actualización del contrato tipo de acuerdo a la normativa legal vigente.	Dirección de Docencia e Investigación. División de Docencia Asistencial.
Actualizar los programas de Internado Rotatorio con Pasantía Rural y Residencias Asistenciales Programadas.	Rediseño de los programas académicos para las Residencias Asistenciales Programadas e Internado Rotatorio con Pasantía Rural.	Realizar 4 talleres con los Subdirectores Docentes Asistenciales para el rediseño de programas académicos de cursos de formación no conducentes a especialización.	Dirección de Docencia e Investigación. División de Docencia Asistencial.
Realizar Jornadas de prevención en salud integral a la población que asiste a las unidades educativas especiales	Promover la divulgación e intercambio de investigaciones entre instituciones vinculadas al campo de la educación especial y la discapacidad.	Proyección del programa de educación especial así como la capacitación y actualización del recurso humano.	Dirección General de Salud: División de Educación Especial.

Acción	Objetivo	Metas	Responsable
Realizar Jornadas técnicas de mejoramiento, evaluación y diagnóstico a la atención de pacientes Geriátricos, Psiquiátricos, Custodiables y HIV.	Garantizar la atención de pacientes geriátricos, psiquiátricos, custodiables y HIV.	Realizar 3 Jornadas técnicas de mejoramiento  (cuatrimestrales)	División de Clínicas
Realizar Jornadas médico-sociales de atención a pacientes psiquiátricos, geriátricos custodiables y HIV.	Garantizar la atención de pacientes geriátricos, psiquiátricos, custodiables y HIV.	Realizar 4 Jornadas médico- sociales (trimestrales).	División de Clínicas
Promover la construcción de nuevas Clínicas Psiquiátricas, Geriátricas, Custodiables y HIV.	Atender la demanda de pacientes que ameritan tratamientos en diferentes patologías	Disponer de 600 nuevos cupos, para la atención de pacientes.	División de Clínicas
Ejecutar el Proyecto de Docencia e Investigación para la formación de profesionales de alta calidad en el área de la Fisioterapia, Terapia Ocupacional y Ortoprótisis (*) a nivel nacional.	Formar Profesionales en Fisioterapia, Terapia Ocupacional y Ortoprótisis de alta calidad humana y profesional	Formación de 985 estudiantes (ver cuadro anexo sobre matrícula estimada).	Dirección del Colegio Universitario "May Hamilton"
Apertura en el primer semestre de 2006, de dos (2) nuevas localidades en el Oriente y Occidente del país con los Programas de Fisioterapia, Terapia Ocupacional y Ortoprótisis	Ingresar en el semestre 2006- 2 estudiantes para los programas de Fisioterapia, Terapia Ocupacional y Ortoprótisis.	Ingresos:  Fisioterapia: 60 Terapia Ocupacional: 60  Ortoprótisis: 60	Dirección del Colegio Universitario "May Hamilton".
Actualización y Diseño de Reglamentos y Normativas del Colegio Universitario.	Garantizar la actualización y aplicación permanente de los Reglamentos del Colegio Universitario para garantizar el óptimo cumplimiento de sus procesos académicos y administrativos.	Actualización de un (1) Reglamento y trece (13) Normativas.	Consejo Académico y  Consejo Directivo del Colegio Universitario "May Hamilton".

Acción	Objetivo	Metas	Responsable
Elaboración del diseño curricular del Programa Nacional de Rehabilitación Integral.	Elaborar el diseño curricular del Programa Nacional de Rehabilitación Integral.	Ejecutar el diseño curricular propuesto.	Dirección Subdirección Académica Unidad de Currículum.
Apertura de la Coordinación Nacional de Programas Educativos del Núcleo Oriente y Núcleo Occidente.	Coordinar las actividades académicas de los programas de Fisioterapia, Terapia Ocupacional y Ortoprótisis.	Crear dos (2) Coordinaciones Nacionales.	Consejo Directivo. Sub-Dirección Académica.
Programación y Coordinación de Jornadas de Investigación del Colegio Universitario.	Divulgar las experiencias investigativas de nuestros estudiantes de Fisioterapia, Terapia Ocupacional y Ortoprótisis fortaleciendo así la excelencia profesional.	Realizar dos (2) Jornada de Investigación.	Dirección Subdirección Académica Subdirección Administrativa. División de Investigación.
Actualizar el contrato tipo que norma las relaciones entre los médicos en formación y el IVSS.	Elaborar un contrato tipo para médicos Internos y Residentes que se ajuste a la realidad de las Leyes, Reglamentos y Resoluciones que rigen sobre la materia laboral, asistencial y docente.	Realizar 4 reuniones con la Federación Médica Venezolana para la revisión y actualización del contrato tipo de acuerdo a la normativa legal vigente.	Dirección de Docencia e Investigación. División de Docencia Asistencial.
Actualizar los programas de Internado Rotatorio con Pasantía Rural y Residencias Asistenciales Programadas.	Rediseño de los programas académicos para las Residencias Asistenciales Programadas e Internado Rotatorio con Pasantía Rural.	Realizar 4 talleres con los Subdirectores Docentes Asistenciales para el rediseño de programas académicos de cursos de formación de residentes.	Dirección de Docencia e Investigación. División de Docencia Asistencial.
Realizar Jornadas de prevención en salud integral a la población que asiste a las unidades educativas especiales	Promover la divulgación e intercambio de investigaciones entre instituciones vinculadas al campo de la educación especial y la discapacidad.	Proyección del programa de educación especial así como la capacitación y actualización del recurso humano.	Dirección General de Salud: División de Educación Especial.

Acción	Objetivo	Metas	Responsable
Realizar Jornadas de Investigación y actualización en educación especial.	Incrementar el costo paciente día por concepto de atención educativa especializada a beneficiarios con discapacidad asistidos en las unidades que mantienen convenio con el IVSS.	Mejorar la calidad de atención educativa y terapéutica traducida en el mejoramiento de la calidad de vida de la población.	División de Educación Especial, Dirección General de Salud, Dirección General de Planificación, Programación y Presupuesto, Junta Directiva
Elaborar y Difundir el Anuario de Morbi-Mortalidad del IVSS. Año 2005.	Recopilación, Consolidación, Análisis e Interpretación de la Morbi-Mortalidad de los usuarios de los Hospitales y Centros Ambulatorios del IVSS.	97 Análisis Estadísticos.  1 Diseño Realizado.  300 Ejemplares publicados	Dirección General de Relaciones Públicas. División Nacional de Epidemiología y Programas de Salud.
Difusión, Control y Evaluación de los Programas de Salud en las Unidades de Epidemiología creadas.	Supervisar en los Hospitales y los Centros Ambulatorios las actividades realizadas en los Programas de Salud.	Integración de Programas de Salud de acuerdo a la realidad epidemiológica regional y local.	División Nacional de Epidemiología y Programas de Salud.
Controlar y Evaluar la salas de Inmunización en las Unidades de Epidemiología	Llevar un mejor control de las actividades realizadas en las Salas de Inmunizaciones adscritas a las Unidades de Epidemiología.	Personas Inmunizadas: 18.000  Dosis Aplicadas: 23.000	División Nacional de Epidemiología y Programas de Salud.
Realizar el Plan Institucional de Vacunación del IVSS., Año 2005.	Inmunizar a la población vulnerable contra las enfermedades por vacunas para los usuarios de los servicios de salud del IVSS.	10 Jornadas	Dirección General de Relaciones Públicas. División Nacional de Epidemiología y Programas de Salud.
Realizar el Plan Institucional de Vacunación para las Guarderías y Colegios de Educación Especial, adscritos al IVSS. Año 2005.	Inmunizar a la población vulnerable contra las enfermedades por vacunas para los niños y personal docente adscritos a las Guarderías y Colegios de Educación Especial. Adscritos al IVSS.	12 Jornadas	Dirección General de Relaciones Públicas. División Nacional de Epidemiología y Programas de Salud.

Acción	Objetivo	Metas	Responsable
Programar y realizar licitación de tratamientos de Alto Costo con entrega de los respectivos cronogramas.	Brindar respuesta oportuna, eficiente y eficaz a los pacientes que padecen enfermedades catastróficas.	Realizar dos licitaciones al año para garantizar el suministro de los tratamientos para un periodo de seis meses.	Dirección General de Salud, Dirección Fármaco-terapéutica, Dirección de Adquisición y Suministros.
Programar y realizar licitación de productos farmacéuticos para uso masivo con entrega de los respectivos cronogramas	Brindar respuesta oportuna, eficiente y eficaz a los pacientes que requieren fármacos de uso hospitalario y ambulatorio.	Realizar dos licitaciones al año para garantizar el suministro de los productos farmacéuticos para un periodo de seis	Dirección General de Salud, Dirección Fármaco-terapéutica, Dirección de Adquisición y Suministros.
Implementar los servicios de <b>Unidos</b> en los Centros Asistenciales adscritos al IVSS.	Garantizar que los pacientes de los centros ambulatorios y hospitales reciban el tratamiento en las cantidades necesarias y en el momento oportuno.	Lograr la implementación de este servicio en el 50% de los hospitales y ambulatorios	Dirección General de Salud, Dirección Fármaco-Terapéutica, Dirección de Adquisición y Suministros.
Promover la creación de farmacias Ambulatorias Extra-hospitalarias.	Garantizar al paciente el suministro de los productos farmacéuticos	Disponer de 4 farmacias en la Gran Caracas y una en las otras ciudades del país según la densidad poblacional, que requiera de tratamientos de alto costo y de uso masivo.	Dirección General de Salud, Dirección Fármaco-terapéutica, Dirección de Ingeniería, Dirección de Informática, Dirección de Recursos Humanos., Dirección de Planificación y Presupuesto.
Reabrir la Proveeduría Central, ubicada en Caricuao y de las Proveedurías de Oriente y Occidente.	Garantizar que el almacenamiento y distribución de los medicamentos se hagan de la manera adecuada para dar cumplimiento a lo estipulado en la Ley del Medicamento.	Mejorar los métodos de control en la adquisición, almacenaje y distribución de los medicamentos.	Dirección General de Salud Dirección Fármaco-terapéutica, Dirección de Adquisición y Suministros, Dirección de Ingeniería y Mantenimiento.

Acción	Objetivo	Metas	Responsable
Reactivación de las Unidades Intrahospitalarias ubicadas en los hospitales del I.V.S.S., para la atención de pacientes renales	Garantizar la atención de pacientes renales a nivel nacional.	Optimización de los Servicios de Diálisis a nivel nacional.  Regularización contractual.	Dirección General de Salud. División de Diálisis y Transplante.  Dirección General de Consultoría Jurídica.
Implementar el Programa de Odontología Integral para las Unidades Educativas Especiales del IVSS.	Brindar atención odontológica a la población beneficiaria mediante el Modelo de Atención Integral.	Conocer las necesidades en salud oral de la población a fin de disminuir las patologías odontológicas mediante la realización de jornadas periódicas de atención odontológica.	Dirección de Odontología y Directores de los Centros Educativos del IVSS.
Planificar y ejecutar el programa de servicio de prótesis para adultos y ortodoncia infantil.	Rehabilitación de pacientes adultos edéntulos, prevención y corrección de posiciones dentarias en niños.	Realizar 2 jornadas anuales de diagnóstico odontológico de pacientes adultos edéntulos y niños a objeto de disminuir esta patología.	Dirección de Odontología
Planificar y ejecutar cursos de capacitación para odontólogos y personal auxiliar.	Actualización de conocimientos del personal de odontología del IVSS.	Realizar 4 cursos de capacitación al personal acorde al nuevo modelo de salud preventivo y comunitario.	Dirección de Odontología
Promover la dotación a los centros Ambulatorios y Hospitales con equipos e instrumental odontológicos óptimos.	Disponer de tecnología avanzada en los servicios odontológicos de los centros Ambulatorios y Hospitales.	Optimizar la calidad del servicio prestado para garantizar salud bucal de la población.  Realizar seguimientos mensuales en los servicios odontológicos de los centros Ambulatorios y Hospitales	Dirección General de Salud  Dirección de Odontología  Dirección de compras

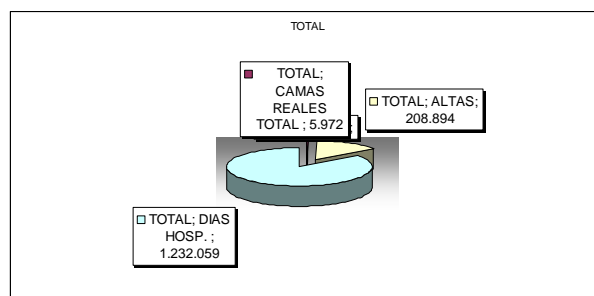
## ANEXOS

CUADRO N°. 1  
HOSPITALES DEL IVSS  
MOVIMIENTO HOSPITALARIO AÑO 2005

HOSPITAL	TIPO	TOTAL		
		CAMAS REALES	ALTAS	DIAS HOSP.
<b>TOTAL</b>		<b>5.972</b>	<b>208.894</b>	<b>1.232.059</b>
DR. MIGUEL PEREZ CARREÑO	IV	703	15.662	145.803
DR. DOMINGO LUCIANI	IV	608	16.264	140.175
DR. JOSE GREGORIO HERNANDEZ	III	109	1.065	17.105
MATERNIDAD SANTA ANA	III	139	8.093	29.397
DR. JESUS MATA DE GREGORIO	II	80	469	20.688
DR. ELIAS TORO	III	165	4.078	22.530
DR. LUIS SALAZAR DOMINGUEZ	II	53	3.766	14.329
DR. JOSE MARIA VARGAS	III	151	7.151	33.708
C. NAC. REHAB. DR. ALEJANDRO RHODE	III	88	193	26.214
<b>TOTAL REGION CAPITAL</b>		<b>2.096</b>	<b>56.742</b>	<b>449.949</b>
DR. JOSE M. CARABAÑO TOSTA	III	149	4.607	29.371
DR. JOSE ANTONIO VARGAS	III	203	6.058	36.026
<b>TOTAL REGION CENTRAL I</b>		<b>352</b>	<b>10.665</b>	<b>65.397</b>
DR. ANGEL LARRALDE	IV	298	10.966	72.465
DR. FRANCISCO MOLINA SIERRA	III	211	5.771	26.984
<b>TOTAL REGION CENTRAL II</b>		<b>509</b>	<b>16.737</b>	<b>99.449</b>
DR. PASTOR OROPEZA RIERA	III	199	9.614	50.305
MAT. INF. DR. JOSE G. HERNANDEZ	II	90	5.503	17.041
DR. JUAN DAZA PEREIRA	I	20	270	554
<b>TOTAL REGION OCCIDENTE</b>		<b>309</b>	<b>15.387</b>	<b>67.900</b>
DR. ADOLFO PONS	III	202	3.423	16.803
DR. MANUEL NORIEGA TRIGO	III	197	5.636	30.475
DR. PEDRO GARCIA CLARA	III	202	15.365	59.273
DR. RAFAEL CALLE SIERRA	III	184	8.519	23.220
CARDON	II	52	795	6.577
DR. JESUS GARCIA COELLO	II	34	1.793	9.540
DR. RAFAEL GALLARDO	I	25	822	2.290
<b>TOTAL REGION FALCON-ZULIA</b>		<b>896</b>	<b>36.354</b>	<b>148.179</b>
DR. PATROCINIO PEÑUELA RUIZ	III	206	6.796	41.231
JUAN MOTEZUMA GINNARI	III	211	7.118	37.484
TRUJILLO	I	45	2.114	10.818
<b>TOTAL REGION LOS ANDES</b>		<b>462</b>	<b>16.027</b>	<b>89.533</b>
DR. CESAR RODRIGUEZ	III	178	7.872	36.782
DR. DOMINGO GUZMAN LANDER	III	196	6.625	34.349
DR. LUIS ORTEGA	III	288	8.491	39.761
<b>TOTAL REGION ORIENTE</b>		<b>662</b>	<b>22.988</b>	<b>110.893</b>
DR. RAUL LEONI	IV	319	17.066	115.826
DR. HECTOR NOUEL JOUBERT	III	163	7.129	32.848
UYAPAR	III	170	7.983	42.763
DR. GERMAN ROSCIO	I	34	1.816	9.323
<b>TOTAL REGION GUAYANA</b>		<b>686</b>	<b>33.993</b>	<b>200.760</b>

Nota: Cifras estimadas a Diciembre 2005 por la Dirección General de Planificación, Programación y Presupuesto. IVSS  
Fuente: IVSS. Dirección de Control de Gestión. Estadísticas hospitalarias. 2005

**GRAFICO N° 1**  
**HOSPITALES DEL IVSS**  
**MOVIMIENTO HOSPITALARIO**  
**AÑO 2005**



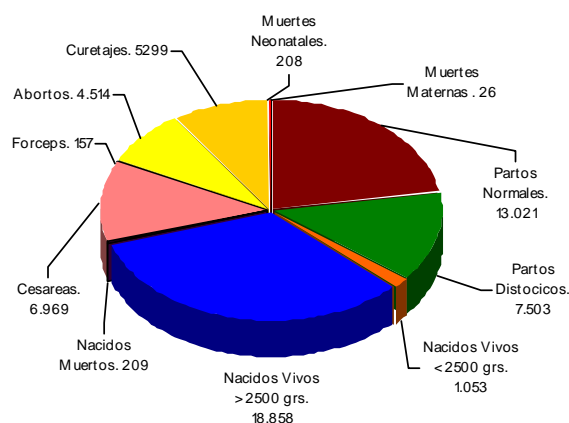
Fuente: IVSS. Dirección de Control de Gestión. Estadísticas hospitalarias// Elaboración propia.

**CUADRO N°. 2**  
**MOVIMIENTO OBSTETRICO**  
**HOSPITALES DEL IVSS**  
**2005**

REGION	PARTOS NORMALES	PARTOS DISTOCICOS	NACIDOS VIVOS <2.500 GRS.	NACIDOS VIVOS >2.500GRS	NACIDOS MUERTOS	CESAREAS	FORCEPS	ABORTOS	CURETAJES	MUERTES NEONATALES	MUERTES MATERNAS
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>13.021</b>	<b>7.503</b>	<b>1.053</b>	<b>18.858</b>	<b>209</b>	<b>6.969</b>	<b>157</b>	<b>4.514</b>	<b>5.299</b>	<b>208</b>	<b>26</b>
REGION CAPITAL	4.063	1.922	305	5.655	66	1.680	118	1.466	1.532	18	3
REGION CENTRAL I	395	358	8	175	10	358	4	249	374	4	6
REGION CENTRAL II	830	717	122	1.438	3	717	3	319	357	14	4
REGION OCCIDENTE	1.432	778	118	2.090	32	776	8	477	554	34	2
REGION FALCONZULIA	2.502	945	280	3.158	45	944	5	839	1.037	39	3
REGION LOS ANDES	501	529	28	998	4	519	11	190	189	3	1
REGION ORIENTE	2.031	1.291	179	3.133	31	1.224	3	549	801	91	5
REGION GUAYANA	1.267	962	13	2.211	18	752	5	424	455	5	2

Nota: Cifras estimadas a Diciembre 2005 por la Dirección General de Planificación, Programación y Presupuesto. IVSS  
Fuente: Dirección de Control de Gestión. Estadísticas hospitalarias. 2005

**GRÁFICO N° 2**  
**MOVIMIENTO OBSTETRICO**  
**HOSPITALES DEL IVSS**  
**AÑO 2005**



Fuente: Dirección de Control de Gestión. Estadísticas hospitalarias 2005// Elaboración propia

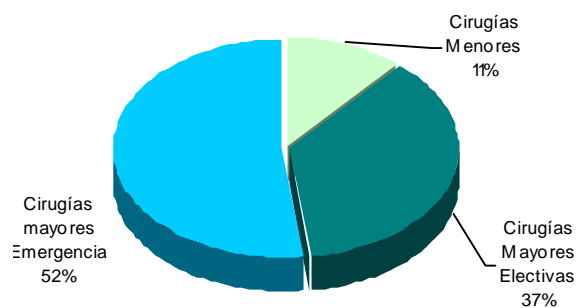


**CUADRO N° 3  
MOVIMIENTO QUIRÚRGICO  
HOSPITALES DEL IVSS  
AÑO 2005**

REGIONES	CIRUGIAS MAYORES ELECTIVAS	CIRUGIAS MAYORES EMERGENCIA	CIRUGIAS MENORES	TOTAL INTERVENCIONES
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>14.101</b>	<b>19.456</b>	<b>4.302</b>	<b>37.858</b>
REGION CAPITAL	4.147	5.711	2.990	12.848
REGION CENTRAL I	708	1.343	144	2.195
REGION CENTRAL II	1.135	1.873	124	3.133
REGION OCCIDENTE	920	1.530	126	2.576
REGION FALCON-ZULIA	2.096	2.041	141	4.278
REGION LOS ANDES	2.124	2.068	232	4.424
REGION ORIENTE	1.560	2.842	392	4.794
REGION GUAYANA	1.411	2.048	151	3.611

*Nota:* Cifras estimadas a Diciembre 2005 por la Dirección General de Planificación, Programación y Presupuesto. IVSS  
Fuente: IVSS, Dirección de Control de Gestión. Estadísticas hospitalarias, 2005

**GRÁFICO N° 3  
MOVIMIENTO QUIRURGICO  
HOSPITALES DEL IVSS  
AÑO 2005**



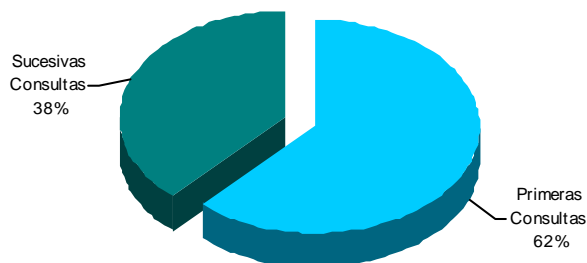
Fuente: IVSS, Dirección de Control de Gestión. Estadísticas hospitalarias 2005

CUADRO N° 4.1  
CONSULTA EXTERNA  
AMBULATORIOS IVSS  
AÑO 2005

HOSPITAL	CONSULTAS DE MEDICINA 1					CONSULTAS DE CIRUGIA 2					CONSULTAS DE PEDIATRIA 3				
	COTIZACIONES 1.1		NO COTIZACIONES 1.2		TOTAL 1.1+1.2	COTIZACIONES 2.1		NO COTIZACIONES 2.2		TOTAL 2.1+2.2	COTIZACIONES 3.1		NO COTIZACIONES 3.2		TOTAL 3.1+3.2
	PRIMERA	SUCESIVAS	PRIMERA	SUCESIVAS		PRIMERA	SUCESIVAS	PRIMERA	SUCESIVAS		PRIMERA	SUCESIVAS	PRIMERA	SUCESIVAS	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>211.879</b>	<b>363.320</b>	<b>55.052</b>	<b>60.492</b>	<b>690.744</b>	<b>102.427</b>	<b>229.840</b>	<b>54.932</b>	<b>60.452</b>	<b>447.853</b>	<b>52.075</b>	<b>80.411</b>	<b>51.037</b>	<b>43.779</b>	<b>227.302</b>
REGION CAPITAL	79.895	165.152	20.280	2.548	267.876	43.109	93.920	11.648	2.024	150.702	19.715	26.242	7.974	2.901	56.832
REGION CENTRAL I	12.037	25.164	3.609	7.935	48.745	9.831	17.618	2.542	8.879	38.870	1.109	1.691	1.817	2.800	7.417
REGION CENTRAL II	7.552	20.166	5.496	7.386	40.600	6.191	12.698	4.922	6.882	30.694	759	1.400	3.648	9.400	15.207
REGION OCCIDENTE	59.983	25.049	2.209	4.945	92.186	11.108	19.415	8.050	2.999	41.572	2.822	7.988	9.209	3.601	23.621
REGION FALCON- ZULIANA	12.869	43.613	9.559	13.359	79.400	9.850	31.086	14.143	15.632	70.711	4.234	9.954	10.976	8.375	33.538
REGION LOS ANDES	23.463	54.810	1.736	1.406	81.414	11.122	34.647	1.145	1.571	48.485	13.720	10.349	1.182	1.366	26.617
REGION REGION ORIENTE	11.309	19.062	7.428	14.104	51.904	8.294	15.786	7.417	14.370	45.867	9.573	22.602	14.165	9.366	55.706
REGION GUAYANA	4.771	10.304	4.735	8.809	28.619	3.122	4.670	5.065	8.095	20.952	143	185	2.066	5.970	8.364

Nota: Cifras estimadas a Diciembre 2005 por la Dirección General de Planificación, Programación y Presupuesto. IVSS  
Fuente: IVSS. Dirección de Control de Gestión, Estadísticas hospitalarias 2005

GRAFICO N° 4.1  
CONSULTA EXTERNA  
AMBULATORIOS IVSS  
AÑO 2005



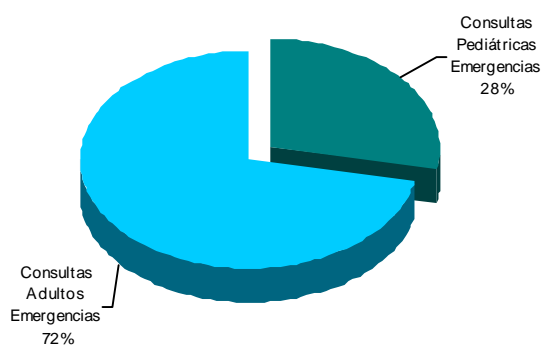
Fuente: IVSS. Dirección de Control de Gestión, Estadísticas hospitalarias 2005

CUADRO N° 4.2  
CONSULTA EXTERNA  
AMBULATORIOS IVSS  
AÑO 2005

AMBULATORIOS	CONSULTAS DE GINECO-OBSTETRICIA 4				TOTAL DE CONSULTAS 5										TOTAL	TOTQL	TOTAL (4.1+4.2) EMERGENCIAS 6	TOTAL 4.1		TOTAL 4.2		TOTAL (5+6) GENERAL (7) AMBULATORIOS
	COTIZANTES 4.1		NO COTIZANTES 4.2		TOTAL 4.1+4.2	COTIZANTES		COTIZANTES		TOTAL 4.2	1.1 a 4.2	CONSULTAS PROMERA	CONSULTAS SUCESIVAS		CONSULTAS SUCESIVAS							
	PRIMERA	SUCESIVAS	PRIMERA	SUCESIVAS		PRIMERA	SUCESIVAS	PRIMERA	SUCESIVAS													
TOTAL GENERAL	17.607	53.595	16.862	26.904	98.070	384.176	727.166	177.888	191.629	1.480.867	562.071	918.796	1.626.923	1.178.014	448.909			3.107.790				
REGION CAPITAL	6.485	13.896	4.511	4.917	29.809	149.204	299.211	44.414	12.390	505.218	193.617	311.601	317.089	209.401	107.684			822.304				
REGION CENTRAL I	1.602	4.987	546	2.174	9.313	24.578	49.459	8.515	21.792	104.345	33.093	71.252	102.981	65.069	37.913			207.326				
REGION CENTRAL II	650	2.279	1.322	5.852	10.102	15.151	36.543	15.389	29.520	96.603	30.540	66.063	90.837	61.339	29.499			187.440				
REGION OCCIDENTE	2.461	7.888	2.940	3.424	16.713	76.374	60.340	22.408	14.969	174.091	98.782	75.309	120.803	71.268	49.535			294.894				
REGION FALCON-ZULIANA	2.128	8.644	3.441	4.556	1.868	29.071	93.296	38.119	41.922	202.418	67.200	135.218	615.085	509.390	105.696			817.503				
REGION LOS ANDES	2.052	11.200	868	1.207	15.327	50.357	111.006	4.931	5.550	171.843	55.287	116.556	159.226	109.037	50.188			331.069				
REGION REGION ORIENTE	1.735	3.802	1.319	2.335	9.190	30.909	61.253	30.330	40.174	162.666	61.239	101.427	94.560	63.947	30.613			257.226				
REGION GUAYANA	496	899	1.915	2.439	5.749	8.532	16.058	13.782	25.312	63.683	22.313	41.370	126.345	88.565	37.780			190.028				

Nota: Cifras estimadas a Diciembre 2005 por la Dirección General de Planificación, Programación y Presupuesto. IVSS  
Fuente: IVSS. Dirección de Control de Gestión, Estadísticas hospitalarias 2005.

GRÁFICO N° 4.2  
CONSULTA EXTERNA (EMERGENCIAS)  
AMBULATORIOS IVSS  
AÑO 2005



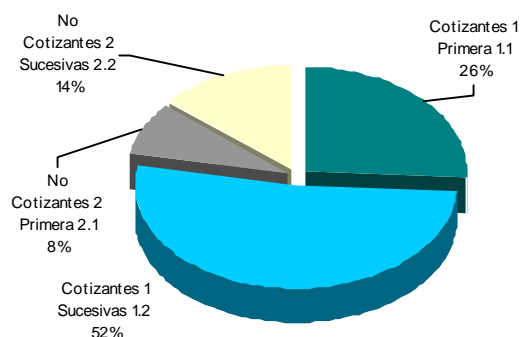
Fuente: IVSS. Dirección de Control de Gestión, Estadísticas hospitalarias 2005.

CUADRO N° 5  
MOVIMIENTO CONSULTA EXTERNA  
HOSPITALES IVSS  
AÑO 2005

HOSPITAL	TOTAL DE CONSULTAS					TOTAL 4 CONSULTAS PRIMERA	TOTAL 5 CONSULTAS SUCESIVAS	TOTAL 6 CONSULTAS EMERGENCIA ADULTOS	TOTAL 7 CONSULTAS EMERGENCIA PEDIATRIA
	COTIZANTES 1		NO COTIZANTES 2		TOTAL 3 1+2 Ó 4+5				
	PRIMERA 1.1	SUCESIVAS 1.2	PRIMERA 2.1	SUCESIVAS 2.2					
TOTAL GENERAL	355.566	726.267	112.638	189.190	1.383.662	468.205	915.457	1.298.906	493.332
REGION CAPITAL	149.204	299.211	32.766	12.390	493.570	181.969	311.601	231.557	118.538
REGION CENTRAL I	24.578	49.459	5.972	21.792	101.802	30.551	71.252	71.187	41.014
REGION CENTRAL II	15.151	36.543	10.466	29.520	9.160	25.617	66.063	65.932	31.665
REGION OCCIDENTE	24.788	60.340	14.358	14.969	114.456	39.147	75.309	78.075	53.928
REGION FALCON-ZULIANA	29.081	93.296	23.976	41.922	188.275	53.057	135.218	564.878	116.430
REGION LOS ANDES	73.819	111.006	3.786	5.550	194.160	77.605	116.556	120.042	55.765
REGION REGION ORIENTE	30.909	61.253	14.512	40.174	146.849	45.422	101.427	69.941	34.014
REGION GUAYANA	8.036	15.159	6.801	22.873	52.870	14.837	38.032	97.294	41.978

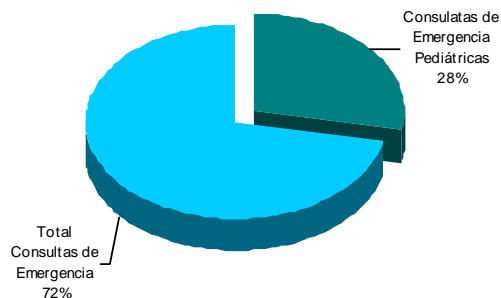
Nota: Cifras estimadas a Diciembre 2005 por la Dirección General de Planificación, Programación y Presupuesto. IVSS  
Fuente: IVSS. Dirección de Control de Gestión, Estadísticas hospitalarias.

GRÁFICO N° 5.1  
HOSPITALES IVSS-CONSULTA EXTERNA  
AÑO 2005



Fuente: IVSS. Dirección de Control de Gestión, Estadísticas hospitalarias 2005.

GRÁFICO N° 5.2  
MOVIMIENTO CONSULTA EXTERNA (EMERGENCIAS)  
HOSPITALES IVSS  
AÑO 2005



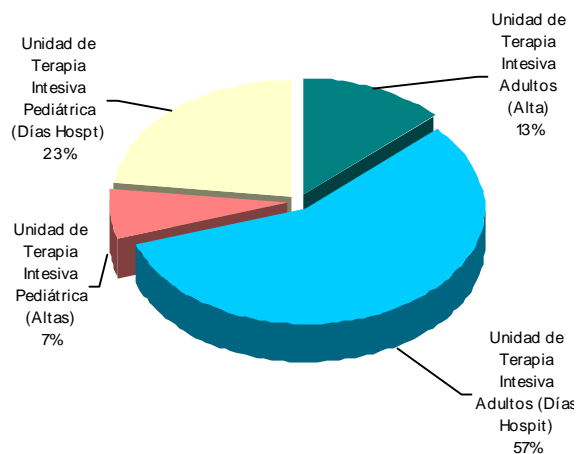
Fuente: IVSS. Dirección de Control de Gestión-Estadísticas hospitalarias 2005.

CUADRO N° 6  
MOVIMIENTO HOSPITALARIO  
UNIDADES DE TERAPIA INTENSIVA  
AÑO 2005

HOSPITAL	UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA ADULTOS			UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA PEDIÁTRICA			TOTAL TERAPIA INTENSIVA		
	CAMAS REALES	ALTAS	DÍAS HOSP.	CAMAS REALES	ALTAS	DÍAS HOSP.	CAMAS REALES	ALTAS	DÍAS HOSP.
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>90</b>	<b>6.149</b>	<b>27.838</b>	<b>38</b>	<b>3.261</b>	<b>10.962</b>	<b>128</b>	<b>9.409</b>	<b>38.800</b>
REGION CAPITAL	39	3.298	13.257	19	2.124	5.762	58	5.422	19.019
REGION CENTRAL I	6	426	2.416	0	0	0	6	426	2.416
REGION CENTRAL II	6	155	1.368	0	0	0	6	155	1.368
REGION OCCIDENTE	4	594	2.563	2	301	547	6	895	3.111
REGION FALCON-ZULIA	18	368	1.280	2	56	449	20	424	1.729
REGION LOS ANDES	8	1.134	4.339	1	419	538	9	1.553	4.876
REGION ORIENTE	4	98	1.798	11	305	3.125	15	403	4.922
REGION GUAYANA	5	76	818	3	56	540	8	132	1.358

Nota: Cifras estimadas a Diciembre 2005 por la Dirección General de Planificación, Programación y Presupuesto. IVSS  
Fuente: IVSS. Dirección de Control de Gestión, Estadísticas hospitalarias 2005

GRAFICO N° 6  
MOVIMIENTO HOSPITALARIO  
UNIDADES DE TERAPIA INTENSIVA  
AÑO 2005



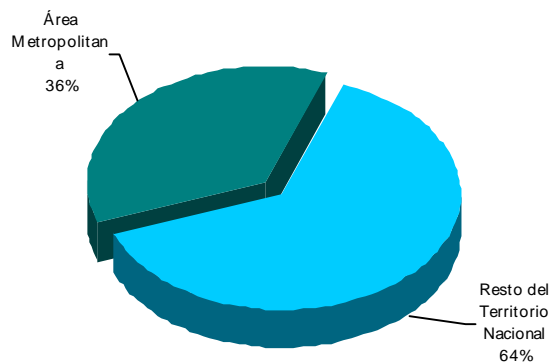
Fuente: IVSS. Dirección de Control de Gestión, Estadísticas hospitalarias 2005.

CUADRO N°. 7  
TOTAL DE CONSULTAS ODONTOLÓGICAS A NIVEL NACIONAL  
PERIODO ENERO – DICIEMBRE AÑO 2005

MESES	ÁREA METROPOLITANA	ÁREA INTERIOR	TOTAL CONSULTAS
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>288.087</b>	<b>508.140</b>	<b>796.227</b>
ENERO	20.001	38.065	58.066
FEBRERO	20.698	37.726	58.424
MARZO	24.674	46.051	70.725
ABRIL	25.482	43.138	68.620
MAYO	27.939	41.652	69.591
JUNIO	27.106	41.355	68.461
JULIO	24.643	42.666	67.309
AGOSTO	32.847	45.012	77.859
SEPTIEMBRE	22.821	38.406	61.227
OCTUBRE	23.769	35.789	59.558
NOVIEMBRE	22.445	53.750	76.195
DICIEMBRE	15.662	44.530	60.192

Nota: El último trimestre se hace por proyección del año 2004  
Fuente: IVSS-Dirección Nacional de Odontología

GRÁFICO N°. 7  
TOTAL DE CONSULTAS ODONTOLÓGICAS A NIVEL NACIONAL  
PERIODO ENERO – DICIEMBRE AÑO 2005



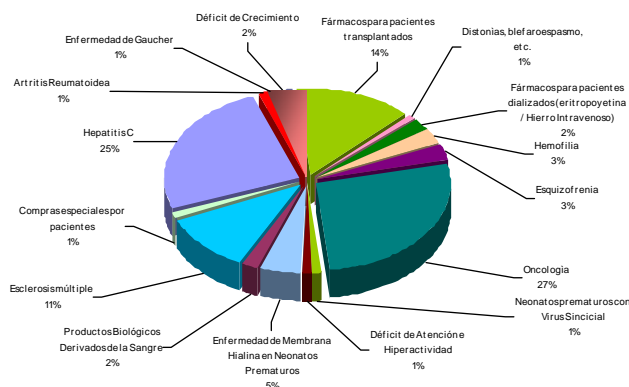
Fuente: IVSS-Dirección Nacional de Odontología

CUADRO N°. 8  
ADQUISICIONES DE MEDICAMENTOS DE ALTO COSTO, DE USO  
HOSPITALARIO Y AMBULATORIO POR PATOLOGÍA AÑO 2005

PATOLOGIAS	NUMERO DE PACIENTES	MONTO EN Bs.
<b>TOTAL</b>	<b>33.996</b>	<b>171.713.453.716,93</b>
Hepatitis C	696	42.738.948.973,45
Artritis Reumatoidea	1.920	1.996.288.000,00
Enfermedad de Gaucher	16	1.038.940.000,00
Déficit de Crecimiento	355	2.893.968.000,00
Fármacos para pacientes transplantados	2.700	23.715.550.441,80
Distonias, blefaroespasmó, etc.	1.025	1.606.400.000,00
Fármacos para pacientes dializados (eritropoyetina / Hierro Intravenoso)	10.743	3.465.444.890,00
Hemofilia	692	5.210.354.000,00
Esquizofrenia	2.400	4.678.730.373,24
Oncología	11.402	47.490.123.495,17
Neonatos prematuros con Virus Sincial	184	2.458.356.000,00
Déficit de Atención e Hiperactividad	100	1.185.219.000,00
Enfermedad de Membrana Hialina en Neonatos Prematuros	56	8.632.567.998,49
Productos Biológicos Derivados de la Sangre	(*)	3.784.620.510,00
Esclerosis múltiple	914	19.583.074.918,20
Compras especiales por pacientes	793	1.234.867.116,58

Nota: (\*) Actualmente se está elaborando el registro de estos pacientes  
Fuente: IVSS-Dirección de Fármaco-Terapéutica.

GRAFICO N°. 8  
ADQUISICIONES DE MEDICAMENTOS DE ALTO COSTO, DE USO  
HOSPITALARIO Y AMBULATORIO POR PATOLOGÍA  
AÑO 2005



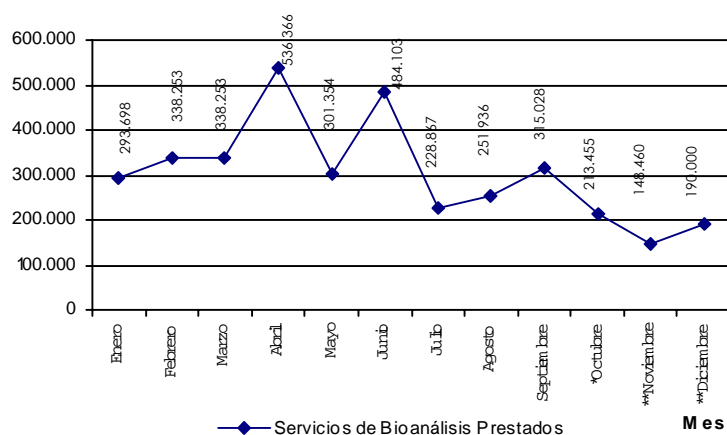
Fuente: IVSS-Dirección de Fármaco-Terapéutica.

CUADRO N°. 9  
DATOS ESTADÍSTICOS POR MES  
DE LAS UNIDADES DE PRODUCCIÓN DE LOS SERVICIOS DE BIOANÁLISIS  
PERÍODO ENERO - DICIEMBRE 2005

MESES	PACIENTES ATENDIDOS EN LOS SERVICIOS DE BIOANÁLISIS
<b>TOTAL</b>	<b>3.639.773</b>
ENERO	293.698
FEBRERO	338.253
MARZO	338.253
ABRIL	536.366
MAYO	301.354
JUNIO	484.103
JULIO	228.867
AGOSTO	251.936
SEPTIEMBRE	315.028
* OCTUBRE	213.455
** NOVIEMBRE	148.460
** DICIEMBRE	190.000

Notas: ( \*) Información parcial del mes obtenida de los informes estadísticos que se han entregado en la Dirección de Bioanálisis.  
(\*\*) Los dos meses son calculados en base a un 15% del promedio nacional de pacientes atendidos.  
Fuente: Informes estadísticos que son enviados a la Dirección de Bioanálisis.

GRÁFICO N°. 9  
DATOS ESTADÍSTICOS POR MES  
DE LAS UNIDADES DE PRODUCCIÓN DE LOS SERVICIOS DE BIOANÁLISIS  
PERÍODO ENERO - DICIEMBRE 2005



Fuente: Informes estadísticos que son enviados a la Dirección de Bioanálisis.



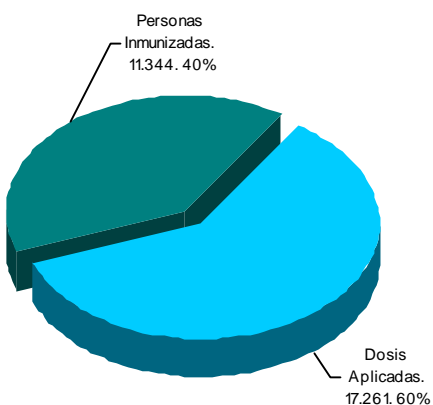
**CUADRO N°. 10  
REGISTROS DE JORNADAS DE VACUNACIÓN REALIZADAS POR LA  
DIVISIÒN DE EPIDEMIOLOGÌA Y PROGRAMAS DE SALUD DEL IVSS  
PERIODO ENERO- DICIEMBRE 2005**

INSTITUCIONES	TOTAL DOSIS APLICADAS	TOTAL PERSONAS INMUNIZADAS
<b>TOTAL</b>	<b>17.261</b>	<b>11.344</b>
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE VENEZUELA	77	76
Donación Dr. Dor Arena	80	50
LABORATORIO WYETH	91	55
ALCALDÍA MAYOR	156	60
SEDE IVSS.	32	28
Escuela de Salud Publica	53	20
Amb Carlo M. Buffit	30	10
Hosp Cesar Rodriguez	40	20
Hosp Miguel Pérez C	10	10
Compra sede I.V.S.S	18	10
LABORATORIO WYETH	61	40
Hosp Elías Toros	40	15
SEDE I.V.S.S.	232	162
PALACIO DE MIRAFLORES	417	170
SAN LÁZARO (Edo. TRUJILLO)	135	95
EMPRESA OSTER	109	52
SEDE I.V.S.S.	146	139
Grupo Parlamentario	160	80
U.E. SANTÍSIMA TRINIDAD. CATIA	450	220
COMUNIDAD INDÍGENA-Edo. MONAGAS	160	80
SEDE I.V.S.S.	341	213
SEDE I.V.S.S.	946	585
PALACIO DE MIRAFLORES	342	135
FUERTE TEREPAIMA Edo. LARA	1507	1188
U.E. DIVINA PASTORA" (Asmb Nacional)	210	129
LABORATORIOS WYTHE	46	49
CENTRO DE ABASTECIMIENTO GUATIRE	84	45
EMPRESA OSTER	98	49
U.E.N "GUSTAVO HERRERA"	248	119
Hosp Elías Toros	25	22
Amb Carlo D. del Ciervo	840	749
ESTABLECIMIENTO CENTURI 21	132	61
DRA Mirna Méndez	20	10
AMBULATORIO DE CÚA	532	132
Min de la Defenza Dalfa	300	250
Amb Gustavo Borge	100	100
Jornada SEDE I.V.S.S.	215	100
COLEGIO FRANCIA	251	166

Min. de la Defensa Dalfa	560	500
Sta Ana i.v.s.s	15	5
Hosp Domingo Luciani	80	80
Hosp Elías Toros	40	20
ACADEMIA MILITAR	1674	1087
Amb Julio Ibarre Borge	320	200
ESTABLECIMIENTO CENTURI 21	100	71
Machique Edo Zulia	210	100
GUARDERÍA MARIA C.PALACIO (Miraflores)	89	88
DOÑA TEOTISTEDE GALLARDO (Carabobo)	87	87
DOÑA JOSEFA CAMEJO (MIRANDA)	76	76
DOÑA ESTHER DE GOUYARME (DTTO CAPITAL)	120	120
GUARDERÍA DIVINA PASTORA (ASAMBLEA NACIONAL)	136	89
PERS. FUERTE TIUNA BRIGADA 35 P.M	880	700
GUARDERÍA DOÑA VERÓNICA (VARGAS)	81	81
PALACIO MILITAR	30	10
LA CASONA	40	20
ALCALDÍA MAYOR	80	80
ESCUELA GRANJA EL DELIRIO (ESTADO MIRANDA)	131	76
AMB. HORACIO ALMEIDA	130	100
CENTRO DE ABASTECIMIENTO GUATIRE (IVSS)	67	41
MIRAFLORES	18	16
ESCUELA DE EQUITACIÓN (FUERTE TIUNA)	210	210
LABORATORIO WYETH	60	51
Jornada SEDE I.V.S.S.	265	215
Complejo Educativo Naval (Estado Vargas)	392	281
Min. de la Defensa	613	225
Complejo Educativo Naval (Estado Vargas)	427	215
SEDE I.V.S.S.	136	116
C.I.E. Doña Carmen Valverde	100	100
Palacio de Miraflores	130	59
Vice Presidencia	377	245
Amb.Iribarre Borges	50	50
SEDE I.V.S.S.	803	436

Fuente: IVSS. División Nacional de Epidemiología de Epidemiología y Programas de Salud.

**GRÁFICO N°. 10**  
**REGISTROS DE JORNADAS DE VACUNACIÓN REALIZADAS POR LA**  
**DIVISIÓN DE EPIDEMIOLOGÍA Y PROGRAMAS DE SALUD DEL IVSS**  
**PERIODO ENERO- DICIEMBRE 2005**



Fuente: IVSS. División Nacional de Epidemiología de Epidemiología y Programas de Salud

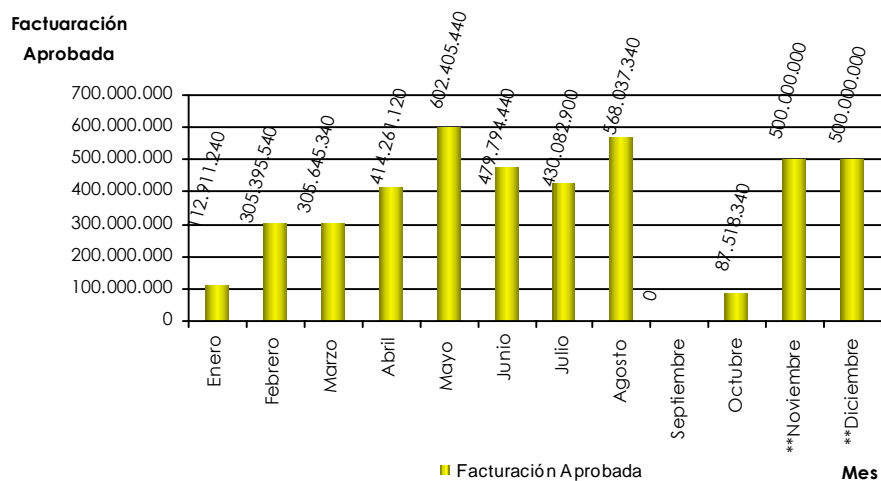
**CUADRO N°. 11.**  
**FACTURACIÓN APROBADA A LAS UNIDADES DE ATENCIÓN**  
**ESPECIAL Y CENTROS DE REHABILITACIÓN**

MESES	FACTURADO MENSUAL	TOTAL GENERAL ACUMULADO
Enero	112.911.240,00	112.911.240,00
Febrero	305.395.540,00	418.306.780,00
Marzo	305.645.340,00	723.952.120,00
Abril	414.261.120,00	1.138.213.240,00
Mayo	602.405.440,00	1.740.618.680,00
Junio	479.794.440,00	2.220.413.120,00
Julio	430.082.900,00	2.650.496.020,00
Agosto	568.037.340,00	3.218.533.360,00
Septiembre	0	3.218.533.360,00
Octubre	87.518.340,00	3.306.051.700,00
Noviembre	0	3.306.051.700,00
Diciembre	0	3.306.051.700,00
<b>Total</b>	<b>3.306.051.700,00</b>	<b>3.306.051.700,00</b>

Nota: (\*\*) Gasto Estimado

Fuente: IVSS-División de Educación Especial año 2005

GRÁFICO N°. 11  
FACTURACIÓN APROBADA A LAS UNIDADES DE ATENCIÓN  
ESPECIAL Y CENTROS DE REHABILITACIÓN



Fuente: IVSS-División de Educación Especial año 2005.

CUADRO N°. 12  
POBLACIÓN ASIGNADA A LAS UNIDADES DE ATENCIÓN  
ESPECIAL y CENTROS DE REHABILITACIÓN

MESES	ING.	RENOV.	REUB.	CORTES.	EGRES.	TOTAL
<b>Total</b>	<b>436</b>	<b>1342</b>	<b>48</b>	<b>16</b>	<b>42</b>	<b>(**) 2100</b>
Enero	109	545	20	0	3	671
Febrero	28	127	4	0	3	156
Marzo	46	113	10	4	2	171
Abril	72	186	7	0	5	260
Mayo	74	141	2	3	7	213
Junio	20	42	3	7	16	56
Julio	72	128	2	2	6	198
Agosto	0	0	0	0	0	0
Septiembre	6	24	0	0	0	30
Octubre	10	35	0	0	0	45
Noviembre						(**) 200
Diciembre						(**) 100

Nota: (\*\*) Población Estimada

Fuente: IVSS-División de Educación Especial año 2005

**CUADRO N°. 13  
ANÁLISIS DE COSTOS  
POR CONCEPTO DE ATENCIÓN EDUCATIVA ESPECIALIZADA  
ENERO - JULIO AÑO 2005**

CONCEPTO	TOTAL BENEFICIARIOS	COSTO POR PACIENTE/DÍA	COSTO TOTAL PACIENTE / DÍA	COSTO TOTAL POR PACIENTE / MES	COSTO TOTAL ENERO - JULIO
TOTAL GASTOS ESTIMADOS ENERO JULIO	1829	33.280,00	15.191.800,00	455.754.000,00	3.220.661.600,00
ATENCIÓN EDUCATIVA TIEMPO PARCIAL	1599	7.280,00	11.640.720,00	349.221.600,00	2.467.832.640,00
ATENCIÓN EDUCATIVA TIEMPO COMPLETO	32	9.620,00	307.840,00	9.235.200,00	65.262.080,00
ATENCIÓN TERAPÉUTICA	198	16.380,00	3.243.240,00	97.297.200,00	687.566.880,00

Fuente: IVSS. División de Educación Especial 2005

**CUADRO N°. 14  
ANÁLISIS DE COSTOS POR CONCEPTO DE ATENCIÓN EDUCATIVA ESPECIALIZADA SEPTIEMBRE – DICIEMBRE 2005**

CONCEPTO	TOTAL BENEFICIARIOS	COSTO POR PACIENTE/DÍA	COSTO TOTAL PACIENTE / DÍA	COSTO TOTAL POR PACIENTE / MES	COSTO TOTAL SEPTIEMBRE - DICIEMBRE
TOTAL GASTOS ESTIMADOS SEPTIEMBRE - DICIEMBRE	1857	33.280,00	15.579.486,00	467.384.580,00	1.682.584.488,00
ATENCIÓN EDUCATIVA TIEMPO PARCIAL	1604	7.280,00	11.674.936,00	350.248.080,00	1.260.893.088,00
ATENCIÓN EDUCATIVA TIEMPO COMPLETO	35	9.620,00	338.624,00	10.158.720,00	36.571.392,00
ATENCIÓN TERAPÉUTICA	218	16.380,00	3.565.926,00	106.977.780,00	385.120.008,00

Fuente: IVSS. División de Educación Especial 2005

**CUADRO N°. 15**  
**NÚMERO Y MONTO DE PENSIONES POR TIPO**  
 Período: Febrero 2005 - Enero 2006 <sup>(1)</sup>

MESES	CONCEPTO	TOTAL	VEJEZ	INVALIDEZ	SOBREVIVIENTE	INCAPACIDAD
<b>MONTO TOTAL</b>		<b>4.436.715.050.673</b>	<b>3.460.606.184.164</b>	<b>606.873.130.918</b>	<b>339.447.770.061</b>	<b>29.787.965.530</b>
	Número	766.694	529.972	97.180	126.719	12.823
<u>Febrero</u>	Monto	220.690.080.824	170.328.877.379	31.238.048.640	17.551.678.289	1.571.476.516
	Número	771.106	533.434	97.498	127.337	12.837
<u>Marzo</u>	Monto	221.912.176.056	171.424.445.296	31.332.629.057	17.584.035.696	1.571.066.007
<u>Retroactivo <sup>(2)</sup></u>	Número	106.096	90.931	12.242	2.429	494
<u>1º Pago</u>	Monto	197.562.346.080	170.586.910.563	24.940.264.096	1.454.508.584	580.662.836
	Número	775.498	536.934	97.810	127.883	12.871
<u>Abril</u>	Monto	223.214.860.231	172.531.174.643	31.446.220.113	17.639.877.181	1.597.588.295
	Número	781.818	542.276	98.394	128.208	12.940
<u>Mayo <sup>(3)</sup></u>	Monto	225.248.704.721	174.218.586.921	31.643.222.401	17.776.730.183	1.610.165.216
<u>Retroactivo</u>	Número	779.866	540.736	98.169	128.089	12.872
<u>Mayo</u>	Monto	58.536.679.574	45.295.665.440	8.229.720.353	4.602.088.371	409.205.410
	Número	786.402	546.269	98.639	128.597	12.897
<u>Junio</u>	Monto	285.697.534.784	221.300.719.328	39.993.298.093	22.382.762.155	2.020.755.208
	Número	792.212	550.800	99.036	129.450	12.926
<u>Julio</u>	Monto	287.973.311.641	223.183.774.299	40.130.826.766	22.599.211.691	2.059.498.885
	Número	797.956	555.177	99.347	130.489	12.943
<u>Agosto</u>	Monto	290.050.501.625	224.902.087.372	40.259.313.351	22.813.999.581	2.075.101.321
	Número	803.923	559.713	99.729	131.535	12.946
<u>Septiembre</u>	Monto	292.244.209.945	226.767.521.861	40.418.674.101	22.985.934.480	2.072.079.503
	Número	808.681	562.916	99.968	132.846	12.951
<u>Octubre</u>	Monto	293.719.225.116	228.020.004.677	40.528.006.160	23.099.330.956	2.071.883.323
	Número	813.309	566.132	100.202	134.016	12.959
<u>Noviembre</u>	Monto	295.380.458.664	229.319.485.478	40.609.996.669	23.313.118.717	2.137.857.800
	Número	819.824	570.045	100.886	135.918	12.975
<u>Diciembre</u>	Monto	297.782.712.745	231.018.479.701	40.919.370.619	23.702.363.907	2.142.498.517
	Número	812.519	565.455	100.083	134.030	12.951
<u>Aguinaldos</u>	Monto	589.934.112.254	458.018.550.000	81.129.925.000	46.557.666.000	4.227.971.254
<u>Retroactivo <sup>(4)</sup> 2do.</u>	Número	158.331	115.763	16.215	25.561	792
<u>Pago</u>	Monto	271.608.942.495	214.343.042.274	31.266.048.544	25.062.074.212	937.777.466
	Número	822.415	572.622	100.900	135.918	12.975
<u>Enero 2006</u>	Monto	298.164.781.160	231.491.835.713	40.888.093.800	23.666.551.429	2.118.300.218
<u>Sub-Total</u>	Monto	4.349.720.637.915	3.392.751.160.946	594.973.657.763	332.791.931.433	29.203.887.774
<u>Comisión bancaria <sup>(5)</sup></u>	Monto	86.994.412.758	67.855.023.219	11.899.473.155	6.655.838.629	584.077.755

Notas: (1) cifras reales para el período enero-diciembre 2005 y aguinaldos 2005.

(2) cancelación 50% de la deuda por concepto de retroactivo, período: abril 2001 - diciembre 2003.

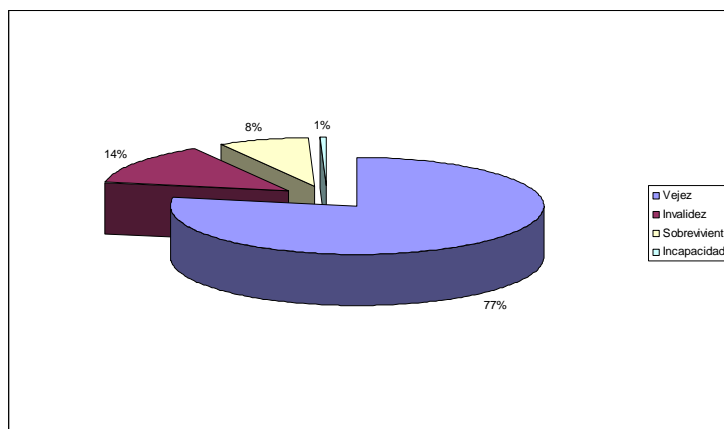
(3) incluye a los pensionados que se excluyeron indebidamente (14.862).

(4) cancelación del resto de la deuda por concepto de retroactivo, período: abril 2001 - diciembre 2003.

(5) incluye 2.514 pensionados por convenios bilaterales por un monto de 593.018.575,5.

Fuente: Fuentes: IVSS- Dirección General de Afiliación y Prestaciones en Dinero 2005.

**GRÁFICO No. 12**  
**MONTO DE PENSIONES POR TIPO**  
**Periodo: Febrero 2005 - Enero 2006**



Fuentes: IVSS- Dirección General de Afiliación y Prestaciones en Dinero/listados de la dirección general de informática 2005

**CUADRO N°. 16**  
**RESUMEN DEUDAS CANCELADAS A PENSIONADOS**

FECHA	CONCEPTO	Nº BENEFICIARIOS	PERIODO	MONTO
Dic-05	RETROACTIVO	132.199	2001 - 2003	271.608.942.494,89
May-05	IND. DIARIAS	188.974	1992 - 2002	6.691.607.580,23
Jun-05	PAGOS UNICOS	11.723	1999 - 2005	2.758.354.986,85
Ago-05	IND. DIARIAS	9.642	2002 - 2003	3.653.738.074,69

Fuentes: IVSS- Dirección General de Afiliación y Prestaciones en Dinero

**CUADRO N°. 17**  
**EMPRESAS AFILIADAS A NIVEL NACIONAL**  
**PERÍODO ENERO-SEPTIEMBRE 2005**

EMPRESAS AFILIADAS (ACUMULADO)			
PERIODO	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO	TOTAL
ENERO	295.005	5.219	300.224
FEBRERO	297.185	5.223	302.408
MARZO	299.120	5.232	304.352
ABRIL	296.201	5.226	301.427
MAYO	300.546	5.242	305.788
JUNIO	303.071	5.267	308.338
JULIO	302.888	5.261	308.149
AGOSTO	316.951	5.340	322.291
SEPTIEMBRE	322.980	5.321	328.331

Nota. La información se encuentra actualizada hasta Septiembre.

Fuente. IVSS-Dirección General de Informática 2005.

**CUADRO N°. 18  
TRABAJADORES AFILIADOS A NIVEL NACIONAL  
PERÍODO ENERO-SEPTIEMBRE 2005**

<b>TRABAJADORES AFILIADOS (ACUMULADO)</b>			
<b>PERIODO</b>	<b>SECTOR PRIVADO</b>	<b>SECTOR PUBLICO</b>	<b>TOTAL</b>
ENERO	1.550.949	932.872	2.483.821
FEBRERO	1.542.611	932.637	2.475.248
MARZO	1.547.296	1.073.391	2.620.687
ABRIL	1.532.430	1.072.312	2.604.742
MAYO	1.611.394	1.081.458	2.692.852
JUNIO	1.607.528	1.080.943	2.688.471
JULIO	1.678.596	1.091.506	2.770.102
AGOSTO	2.081.347	1.141.403	3.222.750
SEPTIEMBRE	2.038.619	1.115.717	3.154.336

*Nota.* La información se encuentra actualizada hasta Septiembre 2005.  
Fuente. IVSS-Dirección General de Informática.

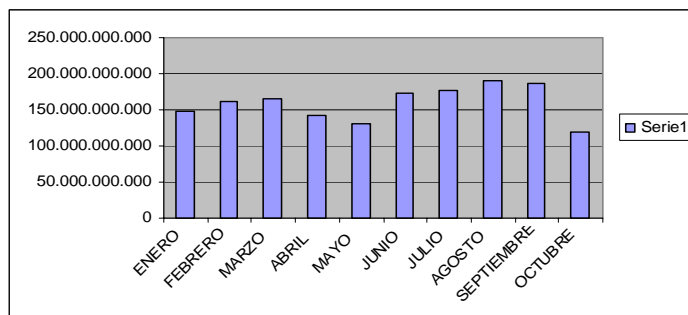
**CUADRO N°. 19  
RECAUDACION POR CONCEPTO DE COTIZACIONES  
SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

<b>MESES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.593.392.100.000</b>
ENERO	147.563.000.000
FEBRERO	161.967.800.000
MARZO	165.882.200.000
ABRIL	142.244.300.000
MAYO	129.950.000.000
JUNIO	172.641.300.000
JULIO	176.596.600.000
AGOSTO	190.616.600.000
SEPTIEMBRE	186.035.000.000
OCTUBRE	119.895.300.000

Fuente: IVSS-Dirección de Afiliación y Prestaciones en dinero 2005.



GRÁFICO N°. 13  
RECAUDACION POR CONCEPTO DE COTIZACIONES  
SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO



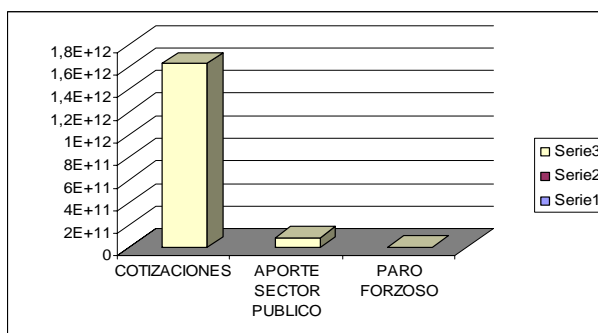
Fuente: IVSS-Dirección de Afiliación y Prestaciones en dinero 2005

CUADRO N°. 20  
RECAUDACIÓN Y GESTIÓN DE COBRANZAS

RECAUDACIÓN AÑO 2005				
MESES	COTIZACIONES	APORTE SECTOR	PARO FORZOSO	TOTAL
ENERO	134.866.500.000,00	10.997.000.000,00	1.699.500.000,00	147.563.000.000,00
FEBRERO	154.317.100.000,00	6.795.100.000,00	855.600.000,00	161.967.800.000,00
MARZO	157.427.400.000,00	7.915.300.000,00	539.500.000,00	165.882.200.000,00
ABRIL	136.110.300.000,00	5.397.200.000,00	736.800.000,00	142.244.300.000,00
MAYO	124.579.900.000,00	4.496.800.000,00	873.300.000,00	129.950.000.000,00
JUNIO	155.914.600.000,00	16.047.500.000,00	679.200.000,00	172.641.300.000,00
JULIO	170.960.900.000,00	3.743.800.000,00	1.891.900.000,00	176.596.600.000,00
AGOSTO	184.045.900.000,00	5.832.800.000,00	737.900.000,00	190.616.600.000,00
SEPTIEMBRE	171.356.900.000,00	13.640.400.000,00	1.037.700.000,00	186.035.000.000,00
OCTUBRE	109.367.100.000,00	9.810.500.000,00	717.700.000,00	119.895.300.000,00
NOVIEMBRE	132.171.600.000,00	4.802.400.000,00	1.574.100.000,00	136.974.000.000,00
DICIEMBRE	141.939.900.000,00	14.989.000.000,00	1.192.000.000,00	158.120.900.000,00
TOTAL	1.773.058.100.000,00	104.467.800.000,00	10.961.100.000,00	1.888.487.000.000,00

Fuente: IVSS-Dirección de Cobranzas 2005.

GRÁFICO No. 14  
RECAUDACIÓN Y GESTIÓN DE COBRANZAS



Fuente: IVSS-Dirección de Cobranzas 2005

**CUADRO N°. 21**  
**RECAUDACIÓN REPORTADA POR LA DIRECCION DE COBRANZAS**

RECAUDACIÓN REPORTADA POR LA DIRECCION DE COBRANZAS						
MESES	SECTOR PRIVADO	EMP.	SECTOR	ORG.	INICIAL CONVENIO	TOTAL
		ATENDIDAS	PUBLICO	ATENDIDOS		
ENERO	2.242.691.464,52	56	33.417.175.948,05	85	0	35.659.867.412,57
FEBRERO	1.837.574.194,27	65	4.408.953.953,49	92	0	6.246.528.147,76
MARZO	1.813.548.239,78	84	6.854.236.918,27	10	0	8.667.785.158,05
ABRIL	1.819.019.826,00	84	3.249.349.622,56	74	0	5.068.369.448,56
MAYO	367.603.014,11	87	2.853.281.629,04	93	0	3.220.884.643,15
JUNIO	324.071.079,24	36	5.367.575.128,04	84	0	5.691.646.207,28
JULIO	952.331.186,21	45	4.260.465.029,16	85	0	5.212.796.215,37
AGOSTO	326.730.434,99	42	3.466.093.573,87	74	0	3.792.824.008,86
SEPTIEMBRE	0	0	0	0	0	0
OCTUBRE	0	0	0	0	0	0
NOVIEMBRE	0	0	0	0	0	0
DICIEMBRE	1.470.601.031,18	70	5.900.998.812,64	62	0	7.371.599.843,82
<b>TOTAL</b>	<b>11.154.170.470,30</b>	<b>569</b>	<b>69.778.130.615,12</b>	<b>659</b>	<b>0</b>	<b>80.932.301.085,42</b>

Fuente: IVSS-Dirección de Cobranzas 2005

**CUADRO N°. 22**  
**RECAUDACIÓN REPORTADA POR LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS**

RECAUDACION REPORTADA POR LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS				
MESES	SECTOR PUBLICO Y PRIVADO	N° DE CONVENIOS	INICIAL CONVENIO	TOTAL
ENERO	65.607.936.671,24	148	700.188.145,39	66.308.124.816,63
FEBRERO	84.934.262.034,23	97	704.912.410,72	85.639.174.444,95
MARZO	55.973.301.512,17	142	1.411.031.394,67	57.384.332.906,84
ABRIL	63.381.985.340,08	101	978.004.251,87	64.359.989.591,95
MAYO	64.203.595.040,82	93	2.313.797.066,10	66.517.392.106,92
JUNIO	59.850.033.862,36	204	1.730.309.185,34	61.580.343.047,70
JULIO	83.083.838.875,45	141	854.266.228,19	83.938.105.103,64
AGOSTO	73.578.474.056,61	113	847.976.516,93	74.426.450.573,54
SEPTIEMBRE	92.930.144.326,12	94	906.449.309,23	93.836.593.635,35
OCTUBRE	88.880.861.675,43	115	628.022.236,69	89.508.883.912,12
NOVIEMBRE	53.699.567.865,80	116	1.422.941.367,44	55.122.509.233,24
DICIEMBRE	77.898.485.940,83	26	555.629.308,94	78.454.115.249,77
<b>TOTAL</b>	<b>864.022.487.201,14</b>	<b>1.381</b>	<b>13.053.527.421,51</b>	<b>877.076.014.622,65</b>

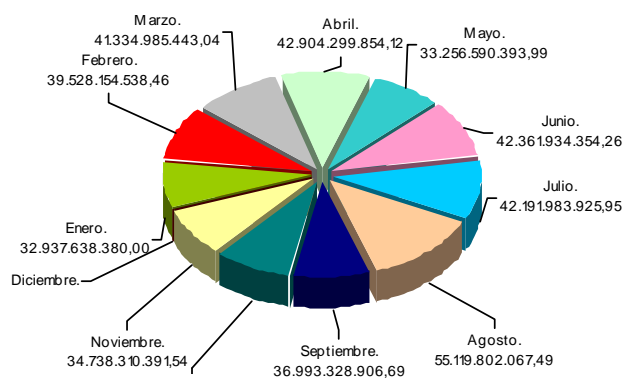
Fuente: IVSS-Dirección de Cobranzas 2005

CUADRO N°. 23  
RECAUDACIÓN REPORTADA POR EL SISTEMA DE  
AUTOLIQUIDACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS (SANE)

RECAUDACIÓN REPORTADA POR SANE	
MESES	EMPRESAS AFILIADAS SECTOR PUBLICO Y PRIVADO
ENERO	32.937.638.380,00
FEBRERO	39.528.154.538,46
MARZO	41.334.985.443,04
ABRIL	42.904.299.854,12
MAYO	33.256.590.393,99
JUNIO	42.361.934.354,26
JULIO	42.191.983.925,95
AGOSTO	55.119.802.067,49
SEPTIEMBRE	36.993.328.906,69
OCTUBRE	36.575.219.023,27
NOVIEMBRE	34.738.310.391,54
DICIEMBRE	42.823.634.001,88
TOTAL	480.765.881.280,69

Fuente: IVSS-Dirección de Cobranzas

GRÁFICO No. 15  
RECAUDACIÓN REPORTADA POR EL SISTEMA DE  
AUTOLIQUIDACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS (SANE)



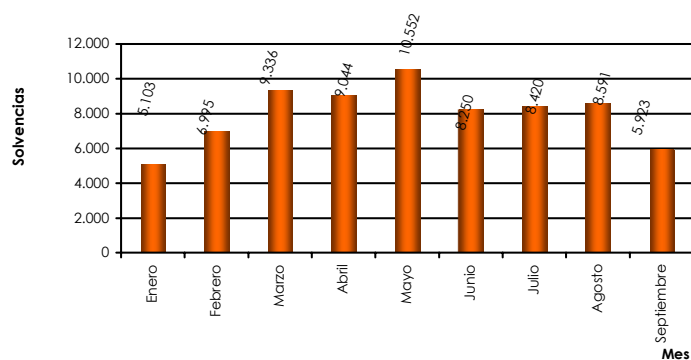
Fuente: IVSS-Dirección de Cobranzas

CUADRO N°. 24  
RELACION Y PROMEDIO MENSUAL DE SOLVENCIAS  
ENERO - SEPTIEMBRE 2005

ORICINA ADMINISTRATIVA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL	PROMEDIO
<b>TOTAL</b>	<b>5.103</b>	<b>6.995</b>	<b>9.336</b>	<b>9.044</b>	<b>10.552</b>	<b>8.250</b>	<b>8.420</b>	<b>8.591</b>	<b>5.923</b>	<b>72.214</b>	<b>14.578</b>
MATURIN	76	191	177	208	206	170	249	253	198	1.728	346
LA VICTORIA	35	86	87	47	54	108	95	75	42	629	126
MARACAY	207	188	329	247	221	146	152	129	38	1.657	331
CAGUA	57	25	48	187	123	42	16	103	96	697	139
BOLIVAR	81	144	201	198	147	606	234	225	129	1.965	393
PUERTO CORDAZ	129	637	761	917	1.073	873	975	983	1.094	7.442	1.488
EL CALLAO	14	18	26	40	41	39	42	21	9	250	50
UPATA	84	14	22	48	57	33	12	32	4	306	61
VALENCIA	414	335	744	800	700	662	690	838	511	5.694	1.139
PUERTO CABELLO	76	43	52	82	142	91	51	80	42	659	132
CARACAS	755	780	1.120	985	1.410	623	852	1.093	1.037	8.655	1.731
CHACAO	917	1.149	1.407	1.620	1.506	614	1.450	1.375	0	10.038	2.008
LA GUAIRA	48	46	34	34	279	98	115	95	0	749	285
ANACO	90	63	78	48	81	91	84	74	16	625	125
PUERTO LA CRUZ	279	277	285	451	345	123	122	158	0	2.040	408
EL TIGRE	54	110	91	96	51	53	104	111	57	727	145
CORO	131	140	209	170	136	180	102	165	61	1.294	259
PUNTO FIJO	116	166	217	240	278	264	244	186	376	2.087	417
SAN JUAN DE LOS MORROS	12	13	19	25	63	32	14	19	8	205	41
CALABOZO	16	27	54	12	30	31	62	29	16	277	55
VALLE DE LA PASCUA	56	41	45	40	57	86	112	104	39	580	116
SAN FERNANDO DE APURE	19	22	18	20	12	25	46	55	57	274	55
SAN CARLOS	13	18	35	42	28	25	22	21	0	204	41
BARINAS	105	136	192	126	118	206	239	184	173	1.479	296
BARQUISIMETO	188	171	251	129	233	144	208	313	247	1.884	377
CARORA	7	7	8	6	5	2	8	11	12	66	13
LOS TEQUES	23	47	153	35	53	86	84	21	0	502	100
GUARENAS	35	27	144	43	147	30	51	0	137	614	123
VALLES DEL TUY	23	61	34	30	42	71	65	74	0	400	80
NUOVA ESPARTA	68	224	305	112	207	260	160	146	105	1.587	317
GUANARE	39	41	56	61	148	40	70	63	18	536	107
ACARIQUIA	25	48	55	46	89	65	134	88	178	728	146
MERIDA	15	193	171	62	268	54	127	52	284	1.226	245
CUJMANA	40	95	102	92	103	63	82	109	91	777	155
CARUPANO	0	0	0	0	0	14	39	30	27	110	22
SAN CRISTOBAL	105	240	412	540	485	235	147	210	0	2.374	475
TUCUPITA	45	42	48	93	710	18	9	12	0	977	195
PUERTO AYACUCHO	35	36	35	9	10	51	18	21	0	215	43
VALERA	74	178	77	203	156	199	218	207	232	1.544	309
SAN FELIPE	240	142	288	109	213	242	91	81	45	1.451	290
CIUDAD OJEDA	16	82	50	49	42	74	40	94	95	542	108
MARACAIBO	287	655	700	506	337	1.284	672	586	355	5.382	1.076
CABIMAS	51	35	191	46	50	86	106	56	89	710	142
STA. BARBARA DEL ZULIA	3	2	5	190	96	11	7	9	5	328	66

Fuente: IVSS. Dirección de Afiliación

GRÁFICO N°. 16  
RELACIÓN Y PROMEDIO MENSUAL DE SOLVENCIAS  
ENERO - SEPTIEMBRE 2005



\*\* Octubre, Noviembre y Diciembre, no disponibles a la fecha de cierre.

■ Solvencias

Fuente: IVSS. Dirección de Afiliación

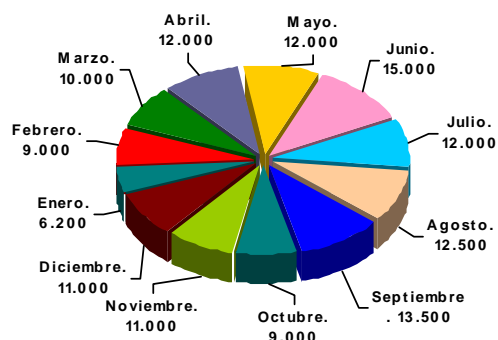
CUADRO N°. 25  
UNIDADES DE SOLVENCIAS REMITIDAS A LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS  
AÑO 2005

MES	UNIDADES
<b>TOTAL</b>	<b>133.200</b>
ENERO	6.200
FEBRERO	9.000
MARZO	10.000
ABRIL	12.000
MAYO	12.000
JUNIO	15.000
JULIO	12.000
AGOSTO	12.500
SEPTIEMBRE	13.500
OCTUBRE	9.000
NOVIEMBRE	11.000
DICIEMBRE	11.000

NOTA: EN LOS MESES DE NOVIEMBRE Y DICIEMBRE LOS MONTOS SON ESTIMADOS

Fuente: IVSS. Dirección de Afiliación

GRÁFICO N°. 17  
UNIDADES DE SOLVENCIAS REMITIDAS A LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS  
AÑO 2005



Fuente: IVSS. Dirección de Afiliación.

CUADRO N°. 26  
PLANIFICACIÓN Y PAGOS EFECTUADOS POR EL SEGURO DE PARO FORZOSO  
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FISCAL 2005

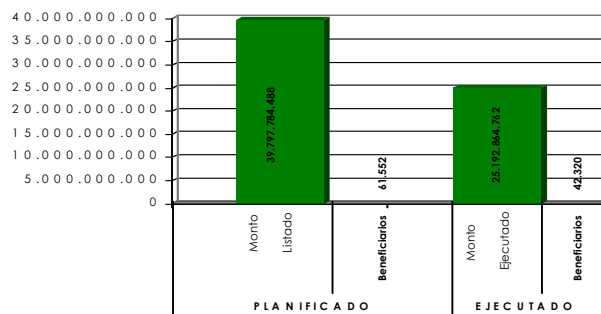
MESES	LISTADO	PERIODO DE PAGO	PLANIFICADO		EJECUTADO BENEFICIARIOS	MONTO EJECUTADO	REINTEGRO MONTO EJECUTADO+%
			BENEFICIARIOS	MONTO DEL LISTADO			
TOTALES			61.552	39.797.784.478,65	42.320	25.192.864.761,65	2.272.323.227,59
FEBRERO	* 09/10-04	04-02 al 28-02-05	9.229	5.678.559.682,15	8.324	5.185.316.403,50	498.601.645,02
MARZO	* 11/12-04	16-03 al 09-04-05	7.406	4.244.637.266,45	6.751	3.904.263.521,35	341.858.556,22
ABRIL	01-May	20-04 al 14-05-05	5.537	2.965.815.048,65	5.119	2.735.474.502,10	233.107.073,10
MAYO	02-May	24-05 al 17-06-05	5.823	3.272.479.332,10	5.355	3.008.278.778,70	265.627.203,70
JUNIO	03-May	28-06 al 22-07-05	5.481	2.770.958.950,80	5.020	2.524.034.897,05	248.911.074,67
AGOSTO	* 04/05-05	09-08 al 02-09-05	7.989	5.904.727.379,95	7.387	5.450.976.991,65	456.447.814,53
SEPTIEMBRE	06-May	13-09 al 07-10-05	4.772	2.611.890.822,00	4.364	2.384.519.667,30	227.769.860,35
OCTUBRE	07-May	20-10 al 13-11-05	5.085	3.423.433.213,55	-	-	-
NOVIEMBRE	* 08/09-05	28-11 al 22-12-05	10.230	8.925.282.783,00	-	-	-
DICIEMBRE	-	-	-	-	-	-	-

Nota: para el mes de diciembre estaremos en proceso de pago de los listados integrado y trascripción de solicitudes de octubre 2005

\* Corresponden a pago de listados Integrados (dos listados en 1 mes)

Fuente: IVSS-Dirección General de Paro Forzoso 2005

**GRÁFICO N°. 18**  
**PLANIFICACIÓN Y PAGOS EFECTUADOS POR EL SEGURO DE PARO FORZOSO**  
**CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FISCAL 2005**

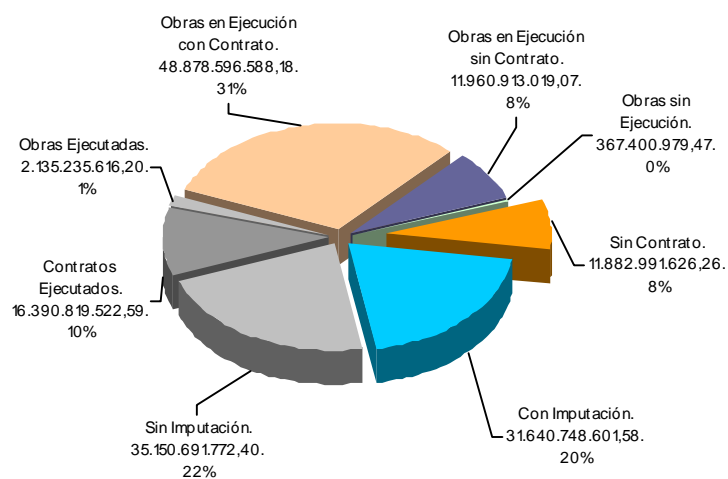


Fuente: IVSS-Dirección General de Paro Forzoso 2005.

**CUADRO N°. 27**  
**MONTO EN BOLÍVARES DE LA INVERSIÓN EN EJECUCIÓN DE OBRAS**  
**PERÍODO ENERO – DICIEMBRE**  
**AÑO 2005**

ESTADOS	CONTRATOS EJECUTADOS	OBRAS EJECUTADAS	OBRAS EN EJECUCION CON CONTRATO	OBRAS EN EJECUCION SIN CONTRATO	OBRAS EN EJECUCION SIN CONTRATO	SIN CONTRATO	CON IMPUTACION	SIN IMPUTACION
<b>Totales</b>	<b>16.390.819.522,59</b>	<b>2.135.235.616,20</b>	<b>48.878.596.588,18</b>	<b>11.960.913.019,07</b>	<b>367.400.970,47</b>	<b>11.882.991.626,26</b>	<b>31.640.748.601,58</b>	<b>35.150.691.772,40</b>
Mérida	0	0	0	0	0	0	0	0
Táchira	0	71.715.318,20	1.913.138.303,37	440.570.195,00	80.132.369,82	799.863.483,59	1.157.822,92	102.761.682,03
Trujillo	453.475.610,06	17.138.367,96	110.201.959,71	417.577.135,74	0	0	589.034.542,05	3.367.301.719,90
Capital	2.215.376.373,74	800.770.701,90	5.365.085.849,14	324.394.524,18	93.077.998,62	2.371.894.357,38	9.706.753.506,78	6.570.479.558,94
Miranda	4.842.670.164,05	254.815.447,58	3.852.416.003,73	0	44.885.274,92	992.585.884,38	1.542.512.887,35	1.986.741.916,47
Nivel Nacional	1.739.064.857,60	0	1.894.688.077,57	0	0	0	10.526.858.951,75	0
Vargas	0	0	6.582.870.647,54	7.713.939.740,11	0	1.057.396.860,12	0	176.048.660,80
Gudricio	98.479.669,27	0	427.772.563,33	0	0	0	120.053.853,18	630.337.688,08
Apure	0	0	0	0	0	0	473.217.940,64	0
Aragua	351.398.886,10	114.723.671,41	3.102.458.388,20	432.502.363,21	0	787.698.108,71	1.067.513.156,54	347.283.369,44
Carabobo	2.366.443.310,41	172.614.187,96	4.547.091.360,37	0	0	1.229.737.239,59	46.717.684,76	2.543.806.991,08
Cajedes	0	0	0	0	0	0	0	0
Falcón	240.572.579,80	393.646.060,65	3.469.913.271,07	0	28.963.687,77	311.819.666,53	3.381.734.411,19	3.856.763.846,12
Zulia	1.097.401.552,61	33.831.719,02	4.211.831.168,22	0	0	223.408.139,92	553.224.986,49	1.974.947.075,02
Bolívar	2.159.179.074,44	171.116.825,31	2.289.971.397,10	68.287.452,64	108.587.805,39	2.451.740.968,20	1.095.861.380,58	2.818.876.271,01
Barinas	0	0	389.329.237,85	0	0	345.244.536,75	0	0
Lara	391.687.240,15	31.673.393,19	798.382.839,98	0	11.753.833,95	1.052.148.901,86	1.553.615.257,07	1.174.387.618,73
Portuguesa	0	0	365.862.950,34	0	0	0	0	115.750.318,60
Yaracuy	0	0	0	0	0	0	0	125.962.442,21
Anzoátegui	435.070.204,36	73.189.933,02	1.727.548.343,65	528.086.490,23	0	259.453.459,23	982.492.220,28	213.217.734,55
Monagas	0	0	95.031.955,63	0	0	0	0	0
Nueva Esparta	0	0	7.735.002.271,38	2.035.555.117,96	0	0,00	0	9.146.024.879,42

**GRÁFICO No. 19**  
**MONTO EN BOLÍVARES DE LA INVERSIÓN EN EJECUCIÓN DE OBRAS**  
**PERÍODO ENERO – DICIEMBRE**  
**AÑO 2005**





## BALANCE GENERAL AL 31/12/2005

Descripción	Saldo Actual
ACTIVOS	
ACTIVO CIRCULANTE	
ACTIVO DISPONIBLE	821,349,692,152.40
ACTIVO EXIGIBLE	6,409,083,300,493.79
ACTIVOS DIFERIDOS	1,763,146,576.72
OTROS ACTIVOS CIRCULANTES	74,848,885,593.73
Total de 101 ACTIVO CIRCULANTE	5,664,345,640,511.85
ACTIVO NO CIRCULANTE	
Inversiones Financieras	3,039,436,421.69
ACTIVO FIJO	63,649,925,720.98
Otros activos No Circulantes	358,639,401.50
Activo Fijos	48,292,526,916.53
Total de 102 ACTIVO NO CIRCULANTE	115,340,528,460.70
Total de 1 ACTIVOS	5,779,686,168,972.55
PASIVO	
PASIVO CIRCULANTE	
CUENTAS A PAGAR	1,120,877,267,654.76
Otros Pasivos Circulantes	323,933,544,143.59
Provisiones	95,303,128,500.31
Total de 201 PASIVO CIRCULANTE	1,349,507,683,298.04
Pasivo No Circulante	
Depreciación y Amortización Acumulada	21,903,093,252.54
Provisiones	338,343,436,476.45
Otros Pasivos No Circulantes	5,002,016,999,561.67
Total de 202 Pasivo No Circulante	5,362,263,529,290.66
Total de 2 PASIVO	6,711,771,212,588.70
PATRIMONIO - CAPITAL	
PATRIMONIO	
Capital	257,960,015,804.49
Reservas Seguro de Paro Forzoso	232,947,091,573.53
Reservas para Gastos de Primer Establecimiento	2,208,796,124,754.69
Fondo para Asistencia Médica	329,349,359,377.71
Fondo para Indemnizaciones Diarias	4,162,340,596,241.63
Fondo Pensiones y Demás Prestaciones en Dinero	6,222,194,650,519.51
Total de 602 RESERVAS	245,344,338,280.99
Total de 6 PATRIMONIO - CAPITAL	12,615,677,523.50
Utilidad o Pérdida no Distribuida	944,700,721,139.65
Activo:	5,779,686,168,972.55
Pasivo + Capital:	5,779,686,168,972.55

  
 LIC. GUSTAVO BENCOMO  
 JEFE DE LA DIVISION DE CONTABILIDAD

  
 LIC. JOSE ANTONIO HERNANDEZ  
 DIRECTOR DE ADMINISTRACION

**ESTADO DE RESULTADOS**  
DEL 01-01-2005 AL 31-12-2005

<b>RECURSOS</b>			
<b>INGRESOS ORDINARIOS</b>			
<b>APORTES PATRONALES LA SEGURIDAD SOCIAL</b>			
APORTE SECTOR PRIVADO	-329.630.303.304,83		
APORTE SECTOR PUBLICO	<u>-61.365.908.676,02</u>		
TOTAL APORT. PATRON. A SEGURIDAD SOCIAL		-390.996.211.980,85	
<b>CONTRIBUCIONES PERS. A LA SEG. SOCIAL SECTOR PRIVADO</b>			
FONDO DE ASISTENCIA MEDICA	-426.752,66		
FONDO INDEMNIZACIONES DIARIAS	-519.656,77		
FONDO DE PENSIONES	<u>-16.492.335,94</u>		
TOTAL CONTRIBUCIONES PERS. A LA SEG. SOCIAL SECTOR PRIVADO		-17.438.745,37	
<b>CONTRIBUCIONES PERS. A LA SEG. SOCIAL SECTOR PUBLICO</b>			
FONDO DE ASISTENCIA MEDICA	-2.280.844.294,86		
FONDO INDEMNIZACIONES DIARIAS	0,00		
FONDO DE PENSIONES	-2.042.671.446,88		
RECAUDACIÓN SIN DISTRIBUIR	-936.065,45		
INGRESOS RECAUDADOS	-5.550.281.719,39		
TOTAL CONTRIBUCIONES PERS. A LA SEG. SOCIAL SECTOR PRIVADO		<u>-9.874.733.526,58</u>	
<b>INGRESOS POR OPERACIONES DIVERSAS</b>			
TOTAL INGRESOS ORDINARIOS			-400.888.384.252,80
<b>INGRESOS EXTRAORDINARIOS</b>			
OTROS INGRESOS POR OPERACIONES DIVERSAS		-1.263.697.696,84	
<b>OTROS INGRESOS EXTRAORDINARIOS</b>			
REINTEGROS ADMINISTRATIVOS	-413.908.606,89		
2% SERVICIO CASA COMERCIAL	-14.279.031,89		
INGRESOS POR ALQUILER	-24.054.504,36		
INTERESES BANCARIOS Y COLOCACIONES	<u>-20.527.655,56</u>		
TOTAL OTROS INGRESOS EXTRAORDINARIOS		-472.769.798,70	
<b>FONDO DE PENSIONES</b>			
REINTEGRO POR PENSIONES	-516.251.740,07		
INTERESES SOBRE CEDULA HIPOTECARIOS	<u>-46.771.221,63</u>		
TOTAL FONDO PENSIONES		<u>-563.022.961,70</u>	
TOTAL INGRESOS ORDINARIOS			<u>-2.299.490.457,24</u>
TOTAL INGRESOS ORD. Y EXTRAORD.			-403.187.874.710,04
<b>EGRESOS</b>			
401 GASTOS PERSONAL	323.585.732.328,70		
402 MATERIALES Y SUMINISTROS	704.223.715.550,48		
403 SERVICIOS NO PERSONALES	157.813.380.661,30		
404 ACTIVOS REALES	35.137.899.420,20		
407 TRANSFERENCIA	127.042.027.029,87		
408 OTROS GASTOS	82.649.709,60		
410 GASTOS POR INDEMNIZ. Y SANCIONES	<u>3.191.149,55</u>		
TOTAL EGRESOS			<u>1.347.888.595.849,70</u>
TOTAL ESTADO DE RESULTADO			<u>944.700.721.139,66</u>

BALANCE GENERAL COMPARATIVO  
AÑOS 2005-2004

ACTIVO	2005	2004	Variacion	%
CAJA CHICA	13.617.000,00	17.128.000,00	-3.511.000,00	-20,50%
BANCOS PUBLICOS Y PRIVADOS	-1.590.598.406.287,10	169.499.688.662,51	-1.760.098.094.949,61	-1038,41%
PARTICIPACIONES A LA VISTA-	3.118.744.779,78	813.690.318,29	2.305.054.461,49	283,28%
CUENTAS DE FIDEICOMISO	406.820.530.532,73	271.405.415.880,80	135.415.114.651,93	49,89%
REMESAS EN TRANSITO	359.295.821.822,22	0,00	359.295.821.822,22	0,00%
CHEQUES EMITIDOS EN CUSTODIA	0,00	0,00	0,00	0,00%
FACT. (S.S.O.) SECTOR PUB. Y PRIV	3.478.362.919.392,37	2.479.049.645.954,20	999.313.273.438,17	40,31%
FACT. (S.P.F.) SECTOR PUB. Y PRIV	875.112.147.586,15	739.132.476.580,51	135.979.671.005,64	18,40%
CTAS POR COBRAR ENTIDADES OFIC.	1.588.165.924.953,10	1.588.165.924.953,10	0,00	0,00%
OTRAS CUENTAS POR COBRAR	-5.101.830,48	5.896.292,23	-10.998.122,71	-186,53%
OTRAS CUENTAS POR COBRAR EMPLEAD.	94.511.831,20	9.874.503,89	84.637.327,31	857,13%
ANTICIPOS A CONTRATISTAS	11.415.325.546,14	11.130.742.393,01	284.583.153,13	2,56%
FDOS EN AVANCE ZONA METROP.	63.401.951.757,51	35.561.248.225,41	27.840.703.532,10	78,29%
FDOS EN AVANCE ZONA DEL INTERIOR	115.503.847.086,81	46.920.611.714,13	68.583.235.372,68	146,17%
FONDOS ROTATORIOS	0,00	4.164.293,79	-4.164.293,79	-100,00%
REPOSICIONES FONDOS ROTATORIOS	-12.666.121,63	5.789.785,69	-18.455.907,32	-318,77%
REMESAS ESPECIALES	276.380.892.034,28	246.580.289.669,84	29.800.602.364,44	12,09%
FONDOS TRANSITORIOS	663.548.258,32	578.982.764,00	84.565.494,32	14,61%
ACTIVO DIF. - SEGURO SOCIAL IVSS-	1.763.146.576,72	0,00	1.763.146.576,72	0,00%
FDO PARA PAGO PRESTAC. EN DINERO	64.072.284.210,55	0,00	64.072.284.210,55	0,00%
FDO PARA PAGO INDEMN S. P. F.	-8.605.657.268,10	0,00	-8.605.657.268,10	0,00%
CUENTA ESP. FIDEICOMISO	19.382.258.651,28	0,00	19.382.258.651,28	0,00%
VALORES DEL ESTADO	289.512.421,69	289.512.421,69	0,00	0,00%
VALORES COMERC. INDUSTRIALES	2.749.924.000,00	2.864.999.000,00	-115.075.000,00	-4,02%
BIENES INMUEBLES Y MUEBLES:				
- Terrenos	195.614.784,60	195.614.784,60	0,00	0,00%
- Edificios y Construcciones	7.409.093.347,28	7.409.093.347,28	0,00	0,00%
- Equipos Medicos	45.268.408.801,33	9.725.788.947,60	35.542.619.853,73	365,45%
- Maqin. Muebles y demas equipos ofic	6.008.480.358,74	4.680.969.180,71	1.327.511.178,03	28,36%
- Vehiculos	3.897.227.877,78	3.897.227.877,78	0,00	0,00%
- Adquisicion de Software de Informatica	809.680.000,00	809.680.000,00	0,00	0,00%
- Equipos de Comunicación	15.835.500,00	0,00	15.835.500,00	0,00%
- Otros Activos Fijos	45.585.051,25	0,00	45.585.051,25	0,00%
OTROS ACTIVOS NO CIRCULANTES	358.639.401,50	323.562.969,50	35.076.432,00	10,84%
REVALUACION DEL ACTIVO FIJO	48.292.526.916,53	48.292.526.916,53	0,00	0,00%
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>5.779.686.168.972,55</b>	<b>5.667.370.545.437,09</b>	<b>112.315.623.535,46</b>	<b>1,98%</b>

PASIVO	2005	2004	Variacion	%
PROVEEDORES	472.565.606.985,58	203.894.749.401,61	268.670.857.583,97	131,77%
CONTRATISTAS	-209.623.399,96	2.031.457.888,18	-2.241.081.288,14	-110,32%
SALARIOS POR PAGAR	282.593.285.984,18	435.371.671.054,45	-152.778.385.070,27	-35,09%
CUENTAS POR PAGAR- VIATICOS	755.481.611,27	789.493.532,07	-34.011.920,80	-4,31%
RETENCIONES LABORALES	338.599.821.977,55	310.166.167.362,99	28.433.654.614,56	9,17%
APORTES PATRONALES A PAGAR	-1.748.205.831,02	627.258.876,02	-2.375.464.707,04	-378,71%
RETENCION TIMBRE FISCAL	33.147.128,00	5.877.488,32	27.269.639,68	463,97%
IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS	28.287.753.199,16	6.442.258.625,95	21.845.494.573,21	339,10%
DEPOS. DE TERCEROS A LA VISTA	6.698.657.417,23	6.698.225.417,23	432.000,00	0,01%
OTROS PASIVOS CIRCULANTES	317.234.886.726,36	342.288.339.944,41	-25.053.453.218,05	-7,32%
APART.REMUNERACION FIN DE AÑO	-95.303.128.500,31	0,00	-95.303.128.500,31	0,00%
DEPREC. ACUM.ACTIVO FIJO	21.798.833.088,16	21.798.833.088,16	0,00	0,00%
AMORT. ACUM. ACTIVO INTANGIBLE	104.260.164,38	104.260.164,38	0,00	0,00%
PROV. PRSTAC. SOCIALES	328.499.312.830,44	448.251.672.513,35	-119.752.359.682,91	-26,72%
PROV. PENSIONES Y JUBILACIONES	9.844.123.646,01	8.797.306.774,28	1.046.816.871,73	11,90%
OTROS PASIVOS NO CIRCULANTES	14.015.962.841,71	14.042.079.603,86	-26.116.762,15	-0,19%
INGRESOS DEVENG Y NO COBRADOS	4.988.001.036.719,96	3.853.445.216.178,33	1.134.555.820.541,63	29,44%
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>6.711.771.212.588,70</b>	<b>5.654.754.867.913,59</b>	<b>1.057.016.344.675,11</b>	<b>18,69%</b>

PATRIMONIO Y CAPITAL	2005	2004	Variacion	%
PATRIMONIO Y CAPITAL	257.960.015.804,49	257.960.015.804,49	0,00	0,00%
RESERVAS LEGALES Y ESTATUTARIAS	-245.344.338.280,99	-245.344.338.280,99	0,00	0,00%
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>12.615.677.523,50</b>	<b>12.615.677.523,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

ESTADO DE MOVIMIENTO DE LAS CUENTAS DE PATRIMONIO  
AL AÑO 2005

DETALLE	CAPITAL ACTUALIZADO	RESERVAS					
		SEGURO DE PARO FORZOSO	GASTOS PRIMER ESTABLECIMIENTO	ASISTENCIA MEDICA	INDEMNIZACIONES DIARIAS	FONDO DE PENSIONES Y D.PREST. EN DINERO	TOTAL PATRIMONIO
SALDO AL 01-01-2004	-257.960.015.804,49	-180.972.023.014,75	306.174.048.593,10	46.000.452.339,61	1.122.017.582.160,17	-3.179.092.579.755,48	-2.143.832.535.481,84
RESULTADOS DEL EJERCICIO		-51.975.068.558,78	1.902.622.076.161,59	283.348.907.038,10	3.040.323.014.081,46	-3.043.102.070.764,03	2.131.216.857.958,34
SALDO AL 31-12-2004	-257.960.015.804,49	-232.947.091.573,53	2.208.796.124.754,69	329.349.359.377,71	4.162.340.596.241,63	-6.222.194.650.519,51	-12.615.677.523,50
RESULTADOS DEL EJERCICIO *							
SALDOS AL 31-12-2005	-257.960.015.804,49	-232.947.091.573,53	2.208.796.124.754,69	329.349.359.377,71	4.162.340.596.241,63	-6.222.194.650.519,51	-12.615.677.523,50

**FLUJO DE EFECTIVO AL 31/12/2005  
(EXPRESADO EN MILLONES DE BOLÍVARES)**

<b>2005</b>	
<b>Flujo de Efectivo Proveniente de actividades Operativas:</b>	0,00
Pérdida antes de impuesto del Ejercicio	-944.700.721.139,66
Depreciación	0,00
Cambios Netos en Operaciones de Activos y Pasivos:	0,00
(Aumento) Disminuciones de Otras Cuentas por Cobrar	-10.998.122,71
(Aumento) Disminuciones de Cuentas por Cobrar a Empleados	84.637.327,31
(Aumento) Disminuciones de Impuesto Retenido	21.845.494.573,21
(Aumento) Disminuciones de Activos Fijos	36.931.551.583,01
(Aumento) Disminuciones de Activos no Circulantes	35.076.432,00
(Aumento) Disminuciones de Cuentas pos Pagar Viáticos	-34.011.920,80
(Aumento) Disminuciones de Cuentas pos Pagar Salarios	-152.778.385.070,27
<b>Efectivo Neto Provisto (Aplicado) por Actividades Operativas</b>	<b>-1.038.627.356.337,91</b>
 <b>Flujo de Efectivo Provenientes de Actividades de Inversion</b>	
Adquisición de Activos Fijos	0,00
<b>Efectivo Neto Usado en Actividades de Inversion</b>	<b>0,00</b>
 <b>Flujo de Efectivo Provenientes de Actividades Financieras</b>	
Aumento de Capital Social	0,00
<b>Efectivo Neto Provisto por Actividades Financieras</b>	<b>0,00</b>
 <b>Disminución Neto en Efectivo y Equivalentes de Efectivo</b>	<b>-1.760.101.605.949,61</b>
<b>Efectivo y equivalente de Efectivo al Inicio del Ejercicio</b>	<b>169.515.777.237,51</b>
<b>Efectivo y equivalente de Efectivo al Cierre del Ejercicio</b>	<b>-1.590.584.789.287,15</b>

**INFORMACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS PARA ENTES DESCENTRALIZADOS SIN FINES EMPRESARIALES**  
(Millones de Bs.)

Partida (3)	Ramos y Fuentes de Financiamiento (4)	Ley de Presupuesto y Modificaciones (5)	Devengado (6)	Recaudado (7)	Diferencia (8)
	INGRESOS PROPIOS (RECAUDACIÓN)			1.888.487.000.000	
	TRANSF. DEL SECTOR PÚBLICO	6.235.985.033.821			
	OTROS INGRESOS	319.738.500.000			

**INFORMACIÓN DE LA EJECUCIÓN FINANCIERA DEL PRESUPUESTO DE GASTOS POR ORGANISMO Y PARTIDA  
PARA LOS ENTES DESCENTRALIZADOS**

Partida (3)	Denominación (4)	Ley de Presupuesto y Modificaciones (5)	Acumulado Compromiso (6)	Acumulado Causado (7)	Acumulado Pagado (8)	Disponible (9)
4.01.00.00.00	GASTOS DE PERSONAL	1.101.640.994.064	790.028.239.820	790.028.239.820	790.028.239.820	311.612.754.244
4.02.00.00.00	MATERIALES Y SUMINISTROS	664.683.867.367	539.507.587.837	529.130.720.000	529.130.720.000	135.553.147.367
4.03.00.00.00	SERVICIOS NO PERSONALES	180.847.688.578	179.213.463.974	177.474.100.000	177.474.100.000	3.373.588.578
4.04.00.00.00	ACTIVOS REALES	78.577.396.745	75.160.688.704	66.201.340.000	66.201.340.000	12.376.056.745
4.06.00.00.00	SERVICIO DE LA DEUDA PÚBLICA Y DISMINUCIÓN DE OTROS PASIVOS	149.500.000.000	0	127.315.840.000	127.315.840.000	22.184.160.000
4.07.00.00.00	TRANSFERENCIAS	5.084.015.929.588	4.668.241.912.350	4.668.215.662.350	4.668.215.662.350	415.800.267.237
	<b>(10) TOTALES</b>	<b>7.259.265.876.342</b>	<b>6.252.151.892.685</b>	<b>6.358.365.902.170</b>	<b>6.358.365.902.170</b>	<b>900.899.974.172</b>

INFORMACIÓN DE LA EJECUCIÓN FÍSICA DEL PRESUPUESTO DE GASTOS PARA LOS ENTES DESCENTRALIZADOS SIN FINES EMPRESARIALES

DENOMINACIÓN DE METAS Y/O VOLUMENES DE TRABAJO (3)	UNIDAD DE MEDIDA (4)	PROGRAMADO (5)	EJECUTADO (6)	VARIACIÓN	
				ABSOLUTA (7)	% (8)
<b>CONTROL DE AFILIADOS</b>					
REGIMEN GENERAL	BENEFICIARIO	7.242.781	2.542.359	-1.682.150	-93
REGIMEN PARCIAL	BENEFICIARIO	366.837	496.302	-56.082	-61
POR PENSIONES	BENEFICIARIO	847.606	822.415	-8.770	-39
<b>PRESTACIONES A LARGO PLAZO</b>					
VEJEZ	PENSIÓN	581.559	572.622	-8.937	-2
INVALIDEZ	PENSIÓN	108.745	100.900	-7.845	-7
INCAPACIDAD PARCIAL	PENSIÓN	14.583	12.975	-1.608	-11
SOBREVIVIENTES	PENSIÓN	142.719	135.918	-6.801	-5
<b>RESTITUCIÓN Y REHABILITACIÓN DE SALUD</b>					
ATENCIÓN A PACIENTES EXTERNOS	PACIENTE	7.963.948	7.963.948	0	0
DIAS-PACIENTE HOSPITALIZADO	PACIENTE	1.008.129	1.221.442	213.313	21
CONSULTAS DE ATENCIÓN MÉDICA	CONSULTA	4.113.188	4.608.107	494.919	12
CONSULTAS ODONTOLÓGICAS	CONSULTA	883.455	924.151	40.696	5
EGRESOS HOSPITALARIOS	PACIENTE	192.899	200.103	7.204	4
CIRUGÍAS MAYORES	INTERVENCIÓN	85.324	76.216	-9.108	-11
PARTOS	INTERVENCIÓN	45.814	41.624	-4.190	-9
CESAREAS	INTERVENCIÓN	18.796	18.070	-726	-4
<b>ATENCIÓN EN CLÍNICAS DE HEMODIÁLISIS</b>	DIÁLISIS	1.088.172	1.130.922	42.750	4
<b>ATENCIÓN EN CLÍNICAS GERIAT, PSIQ. Y CUST.</b>	PACIENTE-DÍA	1.499.040	1.499.040	0	0
<b>ATENCIÓN EDUCATIVA ESPECIAL</b>	PACIENTE	3.690	2.000	-1.690	-46
<b>CONTROL DE ASEGURADOS SEG. PARO FORZ.</b>					
NÚMERO DE BENEFICIARIOS	BENEFICIARIO	133.207	57.508	-75.699	-57

NOTA: Las cifras reflejadas en control de afiliados y prestaciones a largo plazo corresponden al acumulado hasta el cuarto trimestre 2005.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Contabilidad representa para las Instituciones públicas como privadas un sistema de información que proporciona la descripción del desarrollo económico donde la Institución pública debe producir los estados financieros que muestren los resultados de la Gestión presupuestaria y financiera, así como su situación patrimonial en base al conjunto de principios, normas y procedimientos técnicos establecidos por el ente regulador según disposiciones legales y reglamentarias.

En base a este objetivo se presentan los procedimientos y notas obtenidas de los registros contables a la fecha, correspondiente al periodo económico 2005.

Dejando claro que su validez es transitoria y relativa debido al hecho de que es un corte que será sometido a cambios a medida que se ajusten los registros de acuerdo a las cargas faltantes, puesto que tal exactitud solo se conoce al momento de cierre económico definitivo al 31-12-2005 o cierre fiscal 31-03-2006.

Reflejando:

1. Hechos registrados compras, pagos, cobros (recaudación), efectivo caja o en banco, activos fijos, deudas, etc.
2. Aplicación de los principios y convencionalismo contabilístico en cuanto a procedimientos, evaluaciones, supuestos, determinación de depreciación, amortizaciones, etc.
3. Apreciaciones y juicios personales en lo referente a cuentas incobrables, vida útil de los activos fijos, etc.

Pudiendo:

Acotar que todas las partidas tanto reales como nominales serán sometidas a cambio debido a que la carga contable no ha sido recibida y registrada en su totalidad ya que

por la naturaleza de nuestras operaciones y objetivo estamos distribuidos a nivel nacional lo que retrasa la recepción total de los documentos de manera inmediata.

Por otra parte, debemos destacar las cuentas por cobrar Fisco Nacional con un saldo de bolívares UN MILLÓN QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL CIENTO SESENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS VEINTE Y CUATRO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y TRES CON DIEZ CÉNTIMOS (Bs. **1.588.165.924.953,10**), el cual solo refleja las aplicaciones dada durante varios ejercicios económicos (1998 a la fecha) de recurso de Fondo de Pensiones y otros gastos del Organismo, para cubrir déficit derivados de insuficiencia de recurso propio, que como se indicó en los primeros párrafo, hemos mejorado la recaudación, pero para ello se ha recurrido a un mayor compromiso con la Inversión de personal calificado, mejoras de los Bienes Muebles e Inmuebles, adquisición y reparación de equipos médicos, etc. Aunado a esto los beneficios Jubilados y Pensionados se han incrementado notablemente

En cuanto a Inversiones tenemos la Cartera de Valores del IVSS:

La cual fue dada en custodia al Banco Central de Venezuela (BCV), desde el año 1967 hasta el año 1993. Por un cambio de la Ley de dicho Ente, fue transferida nuevamente al IVSS., según consta en el oficio N° 9199 del 15-12-1992 emanado del BCV. Dicho traspaso consta de los títulos pertenecientes a la Cartera de Valores del Fondo de Pensiones, según oficio N° 1430 del 02-07-1993, donde se hace mención al acta de fecha 17-03-1993, mediante la cual el IVSS., traspasa para su administración y custodia de Valores del Banco Provincial los instrumentos financieros que conforman la Cartera del Fondo de Pensiones.

## SITUACIÓN ACTUAL

- Existe un contrato entre el IVSS y el Banco Provincial, para la custodia y administración de la Cartera de Valores (Fondo de Pensiones), el



cual fue firmado el 18-04-1996, suspendido en fecha 22-03-2004 según oficio N° 26 emanado de la Dirección General de Administración y renovado en octubre del año 2004.

- El Banco Provincial emite un reporte mensual de valores donde refleja la situación del capital e intereses de los valores, tanto públicos como privados.
- El Banco Provincial, emite notas de créditos y débitos correspondientes a los movimientos de los títulos valores (cancelación de capital como intereses), y son reflejados en la Cuenta Corriente N° 0108-0146-01-0100000258 del Banco Provincial.
- La Cartera e Valores tiene títulos vencidos y no pagados (capita e intereses) Bonos D.P.N., Cédulas Hipotecarias y Bonos Financieros en el BCV y los Bancos Intervenidos.

FONDO DE PENSIONES AL 31-03-2005		
<b>VALORES PUBLICOS</b>		
PAGARÉS	289.512.421,69	
TOTAL VALORES PÚBLICO		289.512.421,69
<b>VALORES PRIVADOS</b>		
CEDULAS HIPOTECARIAS	1.899.013.000,00	
BONOS HIPOTECARIOS	791.890.000,00	
BONOS FINANCIEROS	59.021.000,00	
TOTAL VALORES PRIVADOS		2.749.924.000,00
TOTAL CARTERA AL 31 -03 -2005		3.039.436.421,69

Fondo para Inversiones: Saldo de la Cuenta Corriente. N° 0108-0146-01-0100000258 al 31-03-2005 bolívares DOS MIL DOSCIENTOS NOVENTA MILLONES OCHOCIENTOS VEINTE Y TRES MIL NOVECIENTOS DIEZ Y OCHO CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 2.290.823.918,56).

Para el período del 01-01-2005 al 31-03-2005 se recibieron por concepto de capital e inversiones; se rescataron:

- Cédulas Hipotecarias por bolívares NOVENTA Y CUATRO MILLONES SETECIENTOS VEINTE MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 94.720.000,00)

- Bonos Hipotecarios por bolívares VEINTE MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 20.355.000,00)
- Intereses de Cédulas y Bonos Hipotecarios por bolívares TREINTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS NUEVE CON NOVENTA Y OCHO CÉNTIMOS (Bs. 38.745.709,98)

Lo cual coincide satisfactoriamente con los datos contables del Instituto.

En los Pasivos encontramos igualmente un incremento proporcional al activo en cuanto a obligaciones, siendo más responsables en cuanto a las retenciones de tributos y mostrando un amplio margen en cuanto a deudas a proveedores, de las cuales se han cancelado en % considerable en comparación con años anteriores.

En cuanto al Patrimonio:

El Instituto Consta según lo pautado en la Ley de Seguro Social en sus Artículos 74 / 75 y en la Ley de Paro Forzoso, de Fondos de Reserva.

- Asistencia Medica
- Indemnizaciones Diarias
- Pensiones y demás Prestaciones en Dinero
- Paro Forzoso
- Primer Establecimiento (administrativo)

Los cuales están constituidos y mantenidos por el comportamiento de Ingresos y gastos derivados de las respectivas partes de la cotización que señala el reglamento de acuerdo a lo pautado en el Artículo 73.

Además se destina al Fondo para Asistencia Medica el equivalente a un porcentaje que fija el reglamento de las pensiones pagadas por el Fondo respectivo en su Art. 113; el

cual equivale 6.25% de las rentas y pensiones por incapacidad total pagadas.

SITUACIÓN ACTUAL (ÚLTIMA DISTRIBUCIÓN 31-12-2004)

RESERVAS	MONTO BS.
RESERVA PARO FORZOSO	-214.722.434.064,77
RESERVA Gastos 1er ESTABLECIMIENTO	2.148.780.238.213,59
FONDO ASISTENCIA MEDICA	337.494.239.976,46
FONDO DE INDEMNIZACIONES DIARIAS	4.155.116.143.975,49
FONDO PENSIONES DEMAS PRESTACIONES	-6.181.323.849.819,78

Quedando el Patrimonio conformado:

CAPITAL	-209.706.015.804,49
REEVALUACIÓN ACTIVO	48.254.000.000,00
TOTAL CAPITAL	-257.960.015.804,49

El cual será regularizado en el segundo semestre 2005, ya que se regularizarán al registrar en la partida de activo fijo la carga de los Bienes Nacionales.

CAPITAL + RESERVA	PATRIMONIO
257.960.015.804,49	245.344.338.280,99
	-12.615.677.523,50

En relación al Estado de Ganancias y Pérdidas se muestra una estabilidad en los ingresos por recaudación conformándose lo indicado en los puntos anteriores y revelándose los aportes del Ejecutivo que permiten cubrir jubilaciones y otras erogaciones que por la magnitud de los egresos que adsorbe una estructura como lo es el IVSS., son requeribles.

NOTAS DEL BALANCE

La estructura presentada del Balance General se debe:

1. Como es de su conocimiento IVSS, presta Asistencia Médica a Nivel Nacional para ello se han distribuido 145 Centros entre Asistenciales y

Administrativas en los cuales se manejan recursos que deben reportarse a la Sede Central administrativa la cual verifica, analiza y carga al sistema contable los datos, dando como resultado los Estados Financieros. A la fecha la carga contable asciende a un 40% y esto es lo presentado en balances, el % restante se está recibiendo, analizando y cargando. Los Bienes Nacionales que afectan nuestro activo se están inventariando a nivel nacional migrándose al sistema contable (PROFIT PLUS).

2. El disponible presenta un saldo distinto a su naturaleza debido a que el manejo de nuestros ingresos es acorde con la recaudación, la cual no ha sido reportada al área contable ya que se implantó un sistema de facturación el cual está en proceso de adaptación, lo que genera retraso en la recepción de los datos contables.
3. Es de hacer notar que estamos en un proceso de cambios administrativos positivos, que en el lapso de adaptación generan retrasos.

No obstante:

Aclaramos que la razonabilidad de los Estados Financieros se mostrará en el definitivo, el cual se tiene pautado para el 31-03-2006 (fecha cierre fiscal)

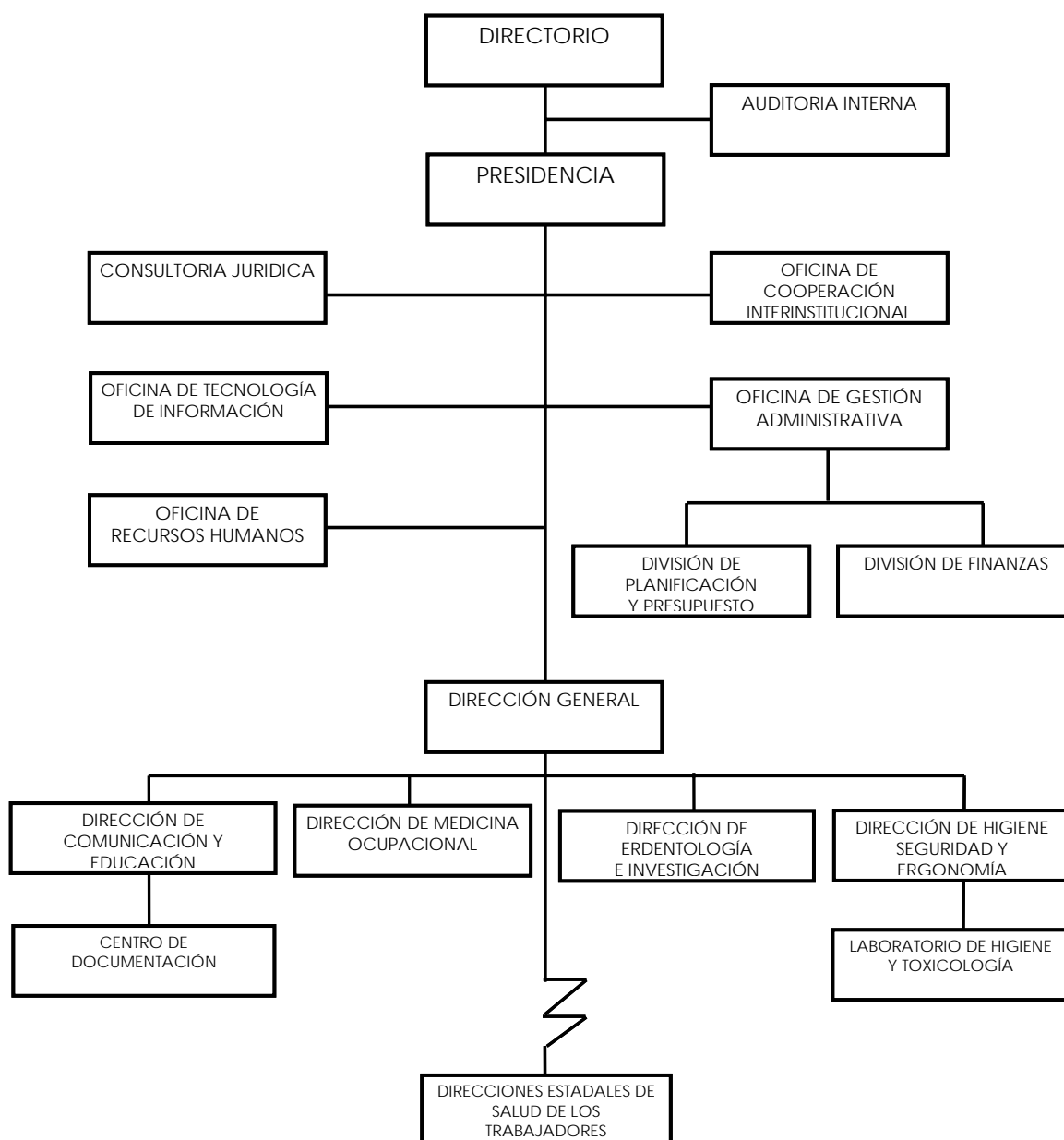
Con las notas:

(1) y (2) explicamos el porque del saldo de los Activos. Los cuales serán regularizados al cierre.



***INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y  
SEGURIDAD LABORALES  
(INPSASEL)***

INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



**DIRECTORIO DEL INPSASEL**

**Presidencia**

Jhonny Picone Briceño

**Auditoría Interna**

Vacante

**Consultoría Jurídica**

Marianela Minguet

**Dirección General**

Enrique Montenegro

**Oficina de Gestión Administrativa**

Oswelly Guía

**División de Planificación y Presupuesto**

Edith Rueda Salas

**División de Finanzas**

Vacante

**Oficina de Cooperación Interinstitucional**

Yrisdes Jáuregui

**Oficina de Recursos Humanos**

Adriana Aristiguieta (E)

**Oficina de Tecnología de Información**

Miguel Pacheco

**Dirección de Comunicación y Educación**

María Alejandra Bolívar

**Centro de Documentación**

Vacante

**Dirección de Medicina Ocupacional**

Aidyn Pereira

**Dirección de Epidemiología e Investigación**

Vacante

**Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía**

Natacha Mújica

**Laboratorio de Higiene y Toxicología**

Rimsky Materán

**Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores**

**Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores del Distrito Capital, Vargas y Miranda**

Dámaso Tesorero

**Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores de Aragua, Guárico, Apure**

Lilian Quintero

**Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores Carabobo y Cojedes**

María Teresa Prieto (E)

**Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores Lara, Yaracuy, Portuguesa**

Jorge Vásquez

**Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores Anzoátegui, Sucre, Monagas y Nueva Esparta**

Argelia Rodríguez

**Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores Zulia y Falcón**

Delia Parra

**Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores Táchira, Mérida Trujillo y Barinas**

Marianella Guzmán

**Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores Bolívar, Amazonas y Delta Amacuro**

Luis González (E)

El INPSASEL es un Organismo Autónomo, adscrito al Ministerio del Trabajo, cuya gestión se centra en la ejecución de las políticas del Estado en materia de promoción de condiciones dignas y ambientes de trabajo saludables; en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y en la atención médica integral de trabajadores y trabajadoras con afecciones a la salud por las condiciones de trabajo a las que se exponen; así como velar por el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar a los trabajadores y trabajadoras bienestar y mejor calidad de vida, permitiendo el desarrollo de todas sus potencialidades humanas, según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat).

#### **ANTECEDENTES**

##### **Reseña Histórica**

Hasta el año de 1986 Venezuela no contaba con un marco legal que regulara específicamente lo referente a salud y seguridad en el trabajo, es en ese año cuando se promulga la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), según Gaceta Oficial N° 3.850 de fecha 18 de Julio de 1986 y donde se establece la creación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel).

Desde el año 1986 hasta el año 1999, la falta de voluntad política de los gobiernos de turno, aunado a los intereses adversos de los sectores económicos, impidió la aplicación de la Lopcyamat y la puesta en funcionamiento del Inpsasel, obstaculizando la acción del Estado en la lucha por condiciones de trabajo dignas y seguras para responder a las demandas hechas por los trabajadores y trabajadoras víctimas de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Con el proceso constituyente Bolivariano, la salud de los trabajadores en Venezuela adquiere rango

constitucional, lo que permite relanzar toda una política de estado para dar respuesta a esta demanda histórica.

En el año 2000 y 2001 en el marco de la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Ejecutivo Nacional inicia el abordaje de la salud de los trabajadores, designando al presidente del Inpsasel. Durante el año 2002 y 2003 producto de los ataques imperialistas, a través del golpe de estado y del sabotaje petrolero se comprometió seriamente el presupuesto nacional, afectando gravemente los proyectos y planes de desarrollo de la nueva institucionalidad, por lo que, lamentablemente, el Inpsasel no logró alcanzar los objetivos planteados, sin embargo, se realizó un gran esfuerzo para atender la gran demanda de la población trabajadora, ejecutando acciones concretas y efectivas en función de crear la estructura organizativa del Instituto y aplicar la normativa correspondiente en materia de salud y seguridad en el trabajo. Se logran crear ocho (08) Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores en las regiones de Lara, Portuguesa y Yaracuy; Zulia y Falcón; Caracas, Miranda y Vargas; Carabobo y Cojedes; Aragua, Guárico y Apure; Barinas, Trujillo, Táchira y Mérida; Bolívar, Amazonas y Delta Amacuro y Anzoátegui, Nueva Esparta, Monagas y Sucre. Asimismo se logra un presupuesto digno para el año 2005, lo que permitió el inicio de la consolidación de la institución.

El 26 de julio de 2005, se aprueba la reforma de la Lopcyamat para adecuarla a las exigencias de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, siendo esta Ley uno de los instrumentos legales más avanzados de América Latina en la materia, el cual coloca al Estado Venezolano del lado de los trabajadores y trabajadoras al fortalecer los mecanismos de participación y control para la defensa de los derechos a la salud y seguridad en el trabajo.

Con la aprobación de la nueva Lopcyamat se implementa un plan de adecuación de la institución, procesos y procedimientos al

nuevo ordenamiento jurídico, para continuar atendiendo la demanda histórica de los trabajadores y trabajadoras afectados por la exposición a condiciones precarias de trabajo y ambientes insalubres.

### **BASES LEGALES**

El Inpsasel fundamenta sus acciones, considerando lo establecidos en el Título I de la Constitución Vigente, sino también los Derechos Sociales y de las Familias, consagrados en el Capítulo V:

**Artículo 83.** "La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Toda persona tiene derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa..."

**Artículo 84:** "Para garantizar el derecho a la salud, El Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad..."

**Artículo 86.** "Toda persona tiene derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un Sistema de Seguridad Social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas e indirectas..."

**Artículo 87:** "...Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones..."

Convenios auspiciados por la OIT:

1921: Convenio N° 12 sobre la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura

1925: Convenio N° 17 sobre la indemnización por accidentes de trabajo

1925: Convenio N° 18 sobre las enfermedades profesionales

1925: Convenio N° 19 sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo)

1934: Convenio N° 42 sobre enfermedades profesionales (revisado)

1952: Convenio N° 102 sobre la seguridad social (norma mínima, parte IV)

1962: Convenio N° 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social, rama g)

1964: Convenio N° 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

1977: Convenio N° 149 sobre personal de enfermería

1981: Convenio N° 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores

1983: Convenio N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)

1985: Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo

1990: Convenio sobre el trabajo nocturno

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), publicada en la Gaceta



Oficial N° 37.600 del 30 de diciembre de 2002, en el Capítulo V sobre el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece lo siguiente:

**Artículo 94:** "...En concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo naciere con patologías que generen necesidades especiales, mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen..."

**Artículo 95:** "El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo garantiza a los trabajadores dependientes afiliados al Sistema de Seguridad Social, las prestaciones contempladas en este régimen.

A los efectos de la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, la prevención de las enfermedades y accidentes ocupacionales..."

**Artículo 96:** "Las pensiones por discapacidad parcial o total permanente y gran discapacidad, las pensiones de viudedad y orfandad, así como los gastos funerarios causados por el fallecimiento del trabajador o pensionado y las indemnizaciones por ausencia laboral

causada por discapacidad temporal, todas ellas debida a enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, serán financiadas por cotizaciones del empleador en los términos, condiciones y alcances que establezca la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

**Artículo 99:** "El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, estará bajo la rectoría del Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores..."

El Régimen Prestacional por las disposiciones de la presente Ley, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo y su reglamentos".

La reforma de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), publicada en Gaceta Oficial número 38.236 de fecha 26 de julio de 2005, promoviendo la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema de Seguridad Social, establece lo siguiente:

**Artículo 1:** "...Garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades física y mentales mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido..."

**Artículo 4:** "Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean público y privado existentes o que se establezca en el territorio de la República y

en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la Ley...”

**Artículo 10:** “El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y salvable, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la capacitación y reinserción laboral...”

**Artículo 12:** El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estará conformado por los siguientes organismo y personas:

**1. Rectoría:**

El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el Trabajo.

**2.-Gestión:**

a. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

b. El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.

**MISIÓN**

Institución encargada de la Gestión del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la seguridad y la salud laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal en el área, así como óptimas condiciones de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras.

**VISIÓN**

Ser la Institución científico-técnica del Estado Venezolano, consolidada y con presencia en todo el territorio nacional, reconocida nacional e internacionalmente

por su alta capacidad técnica y calidad de servicio, especializada en la promoción de la salud de los trabajadores, prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, así como la atención integral del trabajador y control de las condiciones y medio ambiente en los centros de trabajos.

**VALORES INSTITUCIONALES**

1.-Identificación de los funcionarios con la misión y la visión institucional.

2.-Honestidad y transparencia en el manejo de los recursos financieros destinados al funcionamiento del Instituto.

3.-Responsabilidad en el cumplimiento de la misión institucional.

4.-Solidaridad y compromiso institucional con los trabajadores, frente a eventos relacionados con accidentes y enfermedades en el ambiente laboral.

5.-Servicio de calidad centrado en satisfacer la demanda del ámbito de la salud ocupacional a trabajadores y empleadores.

6.-Capacidad de adaptación a los cambios que se requieren de acuerdo a la realidad nacional, promoviendo la innovación continúa para el desarrollo Institucional.

7.-Construcción colectiva de la institucionalidad del Inpsasel.

8.-Alto desempeño del equipo de trabajo, como fin colectivo.

**POLÍTICAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

El Inpsasel definió sus políticas y lineamientos institucionales, tomando como marco de referencia las políticas estratégicas emanadas por el Ministerio del Trabajo. Asimismo, impulsa las directrices del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007, considerando los cinco equilibrios, y los objetivos inmersos en cada uno de ellos, estableciéndose de la siguiente manera:

**Equilibrio Económico:** Dentro del marco del objetivo de desarrollar la economía productiva con la finalidad de alcanzar un crecimiento económico sostenido, para lograr construir un sólido tejido industrial, eje para la diversificación productiva y el desarrollo de una economía social, apoyada en el dinamismo de las comunidades locales y en la participación de los trabajadores, el gobierno nacional ha impulsado, además de las empresas asociativas y las microempresas autogestionables, las empresas de cogestión y las empresas de producción social. En este escenario el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, desarrollará un plan de acción destinado a acompañar a estas iniciativas en la construcción y funcionamiento de sistemas de prevención y protección de la salud de los trabajadores, con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y a la vez disminuir los costos económicos y sociales que puedan impactar la economía de las empresas, incrementando la producción y los beneficios.

**Equilibrio Social:** cuyo objetivo es alcanzar la justicia social para garantizar el disfrute de los derechos sociales de forma universal y equitativa y disminuir progresivamente las inequidades sociales. En función de este lineamiento, el Inpsasel orienta sus funciones hacia la promoción de ambientes de trabajo saludables, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la atención integral de los trabajadores que padecen daños y lesiones con ocasión del trabajo para su recuperación, rehabilitación y reinserción laboral y social con calidad de vida.

**Equilibrio Político:** el norte es construir la democracia bolivariana, a través de la consolidación de la estabilidad política y social, para responder a la demanda de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud y seguridad en el trabajo; con el desarrollo del nuevo marco jurídico institucional, impulsando la aplicación de leyes vinculadas al nuevo sistema de

seguridad social, evidenciado con la reforma de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (Lopcymat). Asimismo, para contribuir a la democracia participativa y protagónica, el Inpsasel responde a este equilibrio, con la incorporación en los procesos de gestión a los trabajadores, trabajadoras, empleadores y empleadoras estableciendo espacios para la interacción a fin de incrementar el nivel de gobernabilidad y otorgar el protagonismo en los procesos de formación de políticas públicas con la elección de los delegados y delegadas de prevención y la constitución de los Comités de Salud y Seguridad Laboral.

**Equilibrio territorial:** la meta es la de ocupar y consolidar el territorio, mejorando la infraestructura física y social por medio de la construcción, mantenimiento y dotación de infraestructura equipamiento y servicio necesarios para garantizar a la población el acceso a los diferentes bienes y servicios, entre ellos la salud y seguridad. En este sentido el Inpsasel responde a este objetivo con el fortalecimiento de las ocho Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores en el ámbito nacional, mejorando sus infraestructuras con el objeto de prestar un mayor y mejor servicio a todos los trabajadores y trabajadoras del país, articulando con las Unidades de Supervisión del Trabajo, implementando planes para el abordaje de los sectores tradicionalmente excluidos y coordinando acciones con el sistema público nacional de salud.

**Equilibrio Internacional:** con miras de fortalecer la soberanía nacional y promover un mundo multipolar, impulsando el nuevo modelo de integración en el ámbito político, económico y social, promoviendo la democracia participativa y protagónica, reiterando en foros mundiales y regionales la importancia garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud y seguridad en el trabajo así como el posicionamiento institucional a nivel internacional. En este sentido, el Inpsasel ha establecido lazos con Instituciones análogas como el Instituto Nacional de salud de los

Trabajadores de la Republica de Cuba; con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Reino de España. Asimismo ha establecido lazos con organizaciones de trabajadores de América Latina y el Caribe para articular acciones por la defensa de la vida y la salud en el trabajo. El Inpsasel participó activamente en la elaboración del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, reglamento que favorecerá el desarrollo de políticas de prevención de accidentes de trabajo enfermedades profesionales en los países de la comunidad andina de naciones.

### **FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL INPSASEL**

Conforme a lo señalado en el artículo 18 de la Lopcymat, al Inpsasel se le otorgan las siguientes competencias:

1. Ejecutar la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.
2. Presentar para su aprobación al Órgano Rector, conjuntamente con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Proponer los lineamientos del componente de salud, seguridad y condiciones y medio ambiente de trabajo del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Proponer al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo los proyectos de normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Aprobar guías técnicas de prevención, que operarán como recomendaciones y orientaciones para facilitar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
6. Ejercer las funciones de inspección de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los ordenamientos y plazos de cumplimientos en caso de violación de la normativa vigente, sin perjuicio de las competencias generales de las unidades de Supervisión, adscrita a la Inspectoría del Trabajo.
7. Aplicar las funciones establecidas en la presente ley.
8. Asesorar a trabajadores y trabajadoras, a empleadores y empleadoras, a las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, así como sus organizaciones representativas, en materia de prevención, seguridad y salud laborales.
9. Calificar el grado de peligrosidad de las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, así como de las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.
10. Crear y mantener el Centro de Información, Documentación y capacitación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
11. Promover el desarrollo de investigaciones y convenios en el área de seguridad y salud en el trabajo con los organismos científicos o técnicos nacionales e internacionales, públicos y privados, para el logro de los objetivos fundamentales de esta ley.
12. Desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras y los empleadores y empleadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
13. Revisar y actualizar periódicamente la lista de enfermedades ocupacionales.

14. Investigar los accidentes y las enfermedades ocupacionales, estableciendo las metodologías necesarias para ser aplicadas y realizando los ordenamientos correspondientes.
15. Calificar el origen ocupacional de la enfermedad o del accidente.
16. Elaborar un criterio de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.
17. Dictaminar el grado de discapacidad del trabajador o de la trabajadora.
18. Registrar y acreditar los Comités de Seguridad y Salud Laboral, los servicios de Seguridad y Salud en el trabajo, personas naturales y jurídicas que presten servicios o realicen actividades de consultoría y asesoría en el área de seguridad y salud en el trabajo, y supervisar su funcionamiento.
19. Coordinar acciones con otros organismos del sector público y del sector privado, con competencia en seguridad y salud en el trabajo para el ejercicio efectivo de sus funciones.
20. Establecer los principios para la elaboración, implementación y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
21. Tramitar las prestaciones a que hubiere lugar y ordenar a la Tesorería de Seguros Sociales pago de las prestaciones en dinero causadas ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional según lo establecido en la presente Ley.
22. Prestar apoyo técnico especializado a los organismos competentes en materia de certificación y acreditación de calidad.
23. Crear y mantener actualizado el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con los Ministerios con competencia en materia de salud, en correspondencia con el Sistema de información del Sistema de Seguridad Social.
24. Fortalecer los mecanismos de integración, coordinación y colaboración entre los organismos y entes nacionales, estatales y municipales con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.
25. Asesorar al Ejecutivo Nacional sobre la suscripción y ratificación de tratados, convenios y acuerdos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
26. Requerir la acción de los organismos de seguridad del Estado para el cumplimiento de su competencia.

#### **PRESIDENCIA**

Ejercer la máxima autoridad ejecutiva del Instituto a los fines de hacer cumplir las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

#### **ATRIBUCIONES**

1. Ejercer la máxima autoridad del Instituto.
2. Ejercer la representación del Instituto.
3. Convocar y presidir las reuniones del Directorio.
4. Proponer al Directorio el componente de salud, seguridad y condiciones y medio ambiente de trabajo del Proyecto de Plan Nacional de Seguridad y Salud.

5. Recibir y evaluar la cuenta y gestión de los directores.
6. Nombrar y destituir al personal del Instituto, de conformidad con las previsiones de la Ley del Estatuto de la Función Pública y del Estatuto Especial del funcionario de la Seguridad Social.
7. Autorizar y firmar contratos y otros actos celebrados con particulares en que tenga interés el Instituto.
8. Elaborar el proyecto de presupuesto del Instituto, y los informes sobre la ejecución del mismo.
9. Ejecutar el presupuesto del Instituto.
10. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que rigen al Instituto, así como las decisiones emanadas del Directorio.
11. Conocer, en última instancia, los recursos administrativos de conformidad con esta Ley. La decisión del Presidente o Presidenta agota la vía administrativa.
12. Presentar cuenta y todos los informes que le sean requeridos, al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo acerca de los asuntos del Instituto.
13. Presentar anualmente al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo un informe de las actividades desarrolladas en el correspondiente período.
14. Conferir poderes para representar al Instituto en juicios o en determinados actos, convenios o contratos, previa autorización del Directorio.
15. Proponer al ministro con competencia en seguridad y salud en el trabajo el nombramiento de comisionados y comisionados

especiales en materia de seguridad y salud en el trabajo, de carácter temporal, con la finalidad de acopiar datos para cualquier especie de asunto relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, y en general para ejecutar las funciones propias del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad laborales, así como ejecutar las instrucciones que le sean asignadas a tal efecto.

16. Las otras que le asigne esta ley y su Reglamento.

### **EJECUCIÓN**

El Inpsasel, en coordinación con otros organismos del estado y la participación activa de actores sociales, abordó graves problemas de salud de los trabajadores y trabajadoras, algunos de ellos representaban parte de la deuda histórica que el estado venezolano y los gobiernos anteriores jamás respondieron a estas demandas. Entre ellos se destacan:

#### **Trabajadores contaminados por Mercurio.**

Desde el año 1957 hasta 1982, fueron afectados 219 trabajadores por contaminación de mercurio en el Instituto Venezolano de Petroquímica (IVP), de la antigua Planta de Cloro-Soda, ubicada en Morón, estado Carabobo, conocido en la actualidad como Pequiven; estos ex trabajadores, reclaman el pago de las indemnizaciones correspondientes y la atención social por parte del estado. En este sentido, el Inpsasel, conjuntamente otros organismos del estado (Unidades de Supervisión del Ministerio del Trabajo, IVSS y Pequiven) desarrolló las siguientes actividades:

- a. Se realizó diagnóstico situacional, evaluación médica ocupacional y estudio socioeconómico, atendiéndose a 147 extrabajadores, con una ubicación espacial de esta población concentrada en los

siguientes estados: Carabobo, Yaracuy, Falcón, Aragua.

- b. Evaluación y reconstrucción de Historias Médicas del grupo de ex trabajadores, con el objeto de conocer los antecedentes ocupacionales y las evaluaciones de Discapacidad.
- c. Se diseñó protocolo especial que permitió jerarquizar, de manera porcentual, el número de ex trabajadores susceptibles a recibir la Bonificación Sustantiva (Indemnización) y determinar el tipo de reivindicación que corresponda en cada caso además presentar soluciones que mejoren la calidad de vida de estos y/o de sus sobrevivientes
- d. En el marco de las misiones del Estado y Organismos Ministeriales con responsabilidad social, se conformó una comisión interinstitucional (Pequiven, Ministerio de la Economía Popular, Fides, Unidad de Supervisión del Ministerio del Trabajo e Inpsasel) para realizar un estudio socio económico a la población de trabajadores afectados y sus sobrevivientes a través de ofertas de empleo bajo el esquema de cooperativas, asistencia médica, pensión de vejez e invalidez.

#### **IPASME –Tovar. Estado Mérida.**

Se intervino en la denuncia realizada por parte de 71 trabajadores del Ipasme en el estado Mérida ante Organismos del Estado (Medicina del Trabajo y Ministerio del Trabajo) en el año 2002, sobre posible contaminación mercurial en las instalaciones de este centro asistencial. El Inpsasel intervino conjuntamente con la Unidad de Supervisión de Mérida, representantes de la Defensoría del Pueblo y del Hospital Universitario de los Andes, para la solución de la problemática, evaluando el ambiente de trabajo.

Esta actividad se dirigió coordinadamente con la red de laboratorios (Centro de Química Analítica de la UCV, Cátedra de Toxicología e Higiene Industrial de la Facultad de Farmacia de la UCV, Inpsasel y el Instituto de Análisis Ambientales y Biológicos del Centro de Seguridad e Higiene de Barcelona de España) una vez realizada la evaluación tanto ambiental como a los trabajadores, se concluyó que no existe exposición a vapores de mercurio.

En este sentido, Inpsasel en conjunto con Ipasme y los organismos locales del estado, realizaron una campaña de información y educación, para la promoción y la prevención de los riesgos, efectos y medidas de control del mercurio a la comunidad de Tovar y las adyacencias; igualmente a los organismos del Estado y el sector privado, estableciendo una política de medida de prevención, evaluando la concentración de mercurio en el área del ambiente de los consultorios odontológicos, en el caso que se utilice la amalgama.

#### **PROVEGRAN C.A.**

Con relación al accidente mortal múltiple, acontecido en agosto de 2003 en la empresa PROVEGRAN C.A. ubicada en La Victoria, Estado Aragua en la cual perdieron la vida nueve (09) trabajadores, el Inpsasel ha mantenido una actuación permanente en la empresa para garantizar el control sobre el peligro inminente que generó la tragedia. Asimismo ha brindado asesoría jurídica a los sobrevivientes a través de diligencias ante la fiscalía y magistratura para ponerlos en conocimiento del problema y lograr celeridad en las decisiones. En el mes de enero de 2005, se sostuvo reunión con el Vicepresidente de la Sala de Casación Social, acordándose una reunión con la Sala Social en pleno para la presentación del Instituto y temas álgidos como el de Provegran C.A. en actuación conjunta con la Fiscalía de Ambiente del estado Aragua. De este modo, las intervenciones realizadas por el Inpsasel se tradujeron en las siguientes acciones:

- a. Se elaboraron los informes técnicos de la investigación para salvaguardar los derechos de los trabajadores y se verificó el cumplimiento de los ordenamientos técnicos de corrección de la situación que originó el accidente.
- b. Se han constituido seis Comités de Seguridad y Salud Laborales.
- c. La línea de producción donde ocurrió el accidente en el año 2003 continúa cerrada.
- d. La empresa está en proceso de juicio ante los tribunales penales de la jurisdicción de Aragua por acción penal, acción civil y laboral ejercida conjuntamente.
- e. Se están realizando los trámites de las pensiones de sobrevivientes por los familiares ante el IVSS.
- f. En la inspección del Trabajo de La Victoria cursa un proceso de multa por 1.500 millones de bolívares, motivado al incumplimiento en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

**Asociación Civil de Víctimas de Enfermedades y Accidentes de Trabajo Región Oriental (ACEVEPAT).**

Esta asociación está integrada por ex trabajadores de las empresas de la apertura petrolera que hacen vida en el estado Anzoátegui fundamentalmente, y quienes se organizaron para defender sus derechos como afectados por lesiones causadas con ocasión a las condiciones de trabajo en las que se vieron obligados a trabajar. Los casos referidos por esta asociación y atendidos por el Inpsasel, están relacionados con reclamos hechos por los trabajadores lesionados por enfermedades ocupacionales y accidentes laborales ocasionados en la empresa petrolera y sus contratistas. Al respecto, el Inpsasel intervino en aspectos como:

- a. Plan de inspección conjunta entre Inpsasel y el Ministerio del Trabajo para abordar aquellas empresas con mayores problemas de seguridad y salud laboral en el estado Anzoátegui.
- b. Plan de atención para aquellos trabajadores afectados que necesitan con urgencia evaluación médica ocupacional, para activar procedimientos de reclamos de indemnizaciones y las atenciones medicas necesarias.
- c. Campaña de información sobre Lumbalgia Ocupacional y Hernia Discal Ocupacional a todos los trabajadores implícitos en el caso.

**Asociación Bolivariana de Enfermos Ocupacionales.**

Esta Asociación está conformada por ex -trabajadores que egresaron de las empresas básicas en el Estado Bolívar, y presentan lesiones generadas con ocasión del trabajo, la asociación agrupa a 400 afiliados hasta la fecha. Estos trabajadores egresaron de las empresas básicas producto de una política diseñada por las empresas del sector aluminio en el año 2000, denominada "Estrategia Laboral". Los trabajadores han manifestado su inconformidad con esta medida, por lo que han realizado acciones de protesta y reclamo contra la CVG, planteando demandas individuales y colectivas, así como el otorgamiento de pensiones por incapacidad. El Inpsasel ha intervenido en este caso revisando algunos expedientes, para orientar las acciones a seguir desde Ministerio del Trabajo. Igualmente el Inpsasel sostuvo conversaciones con el Viceministerio de Planificación y Desarrollo Institucional a fin de informar sobre la problemática planteada por este grupo de trabajadores.

**Accidente mortal en SIDOR.**

El día sábado 19 de febrero de 2005, tuvo lugar un accidente de trabajo mortal en la Planta de Pre-Reducidos H y L II de la



empresa SIDOR, ubicada en la zona industrial de matanzas en la ciudad de Puerto Ordaz, estado Bolívar. En este hecho perdió la vida un trabajador que se encontraba realizando labores de inspección en el módulo 2 de la Planta prenombrada. El accidente de trabajo se produce cuando al ocurrir una explosión y posterior incendio que ocasionó al trabajador quemaduras de II grado en cara, cuello, tórax, miembros superiores y abdomen; y quemaduras de III grado en genitales y miembros inferiores, con un 100% de la superficie corporal quemada, asimismo presentó Traumatismo Craneal, Fractura abierta del 1/3 proximal del humero izquierdo, Síndrome Comportamental y Shock Hipovolémico que le provocaron la muerte.

El Inpsasel, desde la sede central, conjuntamente con la Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores del estado Bolívar, procedió a la investigación del accidente de trabajo, obteniendo como resultado la emisión de los ordenamientos correspondientes, fundamentados en la necesidad del mejoramiento y de la puesta en práctica de sistemas de gestión y políticas de prevención efectivas que aseguren condiciones de seguridad y salud a todos los trabajadores de la empresa SIDOR.

El día 31 de julio de 2005, tuvo lugar un accidente de trabajo mortal en el horno III ubicado en las instalaciones de la planta de Acería de Palanquillas de la empresa SIDOR C.A. El accidente de trabajo se produce durante el armado de un electrodo en el horno III, en el cual el trabajador accidentado en una fase del proceso de trabajo es golpeado con fuerza por el electrodo contra la pared de la fosa, el cual genera traumatismo torazo - abdominal cerrado lo que le produce la muerte momentos después.

El Inpsasel a través de la Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores del estado Bolívar, procedió a la investigación del accidente de trabajo, obteniendo como

resultado la paralización temporal de las actividades en la planta de acerías, en función de que persistían condiciones de peligro inminente para la vida y la salud de los trabajadores de esa área. Paralelamente se realizaron los ordenamientos correspondientes, fundamentados en la necesidad del mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la planta de acerías

#### **Intervención en CADAFE.**

El Inpsasel, a petición del Ministerio del Trabajo participó activamente en la Mesa Conciliatoria llevada a cabo entre la representación de los trabajadores Fetraelec, y la representación de CADAFE y sus empresas Filiales. En este sentido se para elaboró un plan de trabajo referido a la promoción, constitución y registro de los Comité de Salud y Seguridad Laboral y la implementación y desarrollo de un sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, que permita el abordaje integral, eficiente y oportuno de los riesgos y procesos peligrosos que genera la industria eléctrica, en virtud de minimizar las lesiones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que han ocurrido en el sector.

El desarrollo del plan de trabajo, hasta la fecha de redacción del presente informe, permitió obtener los siguientes resultados: elección de 53 delegados y delegadas de prevención, distribuidos de la siguiente forma: 43 en Eleoccidente, estado Falcón, 7 en CADAFE en el estado Miranda y 4 en CADELA en el estado Táchira. Está pendiente el cumplimiento del resto del cronograma acordado.

#### **Seminario Internacional.**

En este mismo orden de ideas y para ayudar al abordaje de la salud de los trabajadores del sector eléctrico se efectuó el 26 de octubre de 2005, el "Primer Seminario sobre los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Laboral, de la Industria Eléctrica Nacional e Internacional", en las instalaciones del Ministerio de Finanzas, con el objeto de promocionar la salud de los trabajadores de

la industria eléctrica a través del conocimiento de los Modelos de Gestión en Seguridad y Salud Laboral aplicados en otros países y sus efectos tangibles en la prevención de accidentes. Este primer seminario contó con la participación de los trabajadores y gerentes de las empresas del sector eléctrico, tanto públicas como privadas: Compañía Anónima de Administración y Fomento Eléctrico (CADAFE), Electricidad de Caracas (EDC), Federación de Trabajadores de Venezuela (FETRAELEC), Electrificación del Caroní (EDELCA), Compañía Anónima Electricidad de los Andes (CADELA), Electricidad de Ciudad Bolívar (ELEBOL), Electricidad del Centro (ELECENRO), Electricidad de Occidente (ELECOCIDENTE), Electricidad de Oriente (ELECORIENTE), Sistema Eléctrico de Monagas y Delta Amacuro (SEMDA), Desarrollo Uribante Caparo (DESURCA), Cámara Venezolana de la Industria Eléctrica (CAVEINEL) y Energía Eléctrica de Barquisimeto (ENERBAR), así como invitados internacionales.

Durante la jornada representantes de Cadafe, la Electricidad de Caracas, Edelca y los sindicatos de la industria eléctrica, expusieron temas sobre los sistemas que han venido implementando en materia de seguridad, salud y control de riesgos en sus diferentes plantas en todo el país, a su vez, representantes del Inpsasel presentaron los avances logrados por Venezuela con la promulgación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat). En el marco del convenio de cooperación entre España y Venezuela, asimismo, este evento contó con la participación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) español, en la voz de un funcionario de esta institución, quien expuso el modelo español, su legislación y sistemas de prevención de riesgos laborales como una experiencia exitosa en el desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que además en su concepción tiene mucha similitud con lo establecido en la Lopcyamat.

Este seminario cumplió con dos objetivos fundamentales: En primer lugar conocer de cada una de las empresas, sus modelos de gestión en cuanto a salud y seguridad en el trabajo, formas de control de riesgos y las políticas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. En segundo lugar, desarrollar una propuesta de encuentros específicos y un cronograma de trabajo conjunto con las diferentes compañías del sector, para realizar un diagnóstico de la situación actual de la industria en materia de seguridad y salud, y posteriormente hacer un abordaje integral y sistemático de los principales problemas.

#### **Intervención en Alentuy C.A.**

El Inpsasel conjuntamente con el Seniat, el IVSS y el Ministerio del Trabajo, con el apoyo de la fuerza pública, realizó inspección conjunta a la empresa Alentuy, ubicada en la zona industrial II de Barquisimeto, estado Lara, con el fin de verificar el cumplimiento de la normativa legal y las condiciones y medio ambiente de trabajo. Producto de la inspección se logró constatar la existencia de condiciones de peligro inminente que colocaban en riesgo la vida y la salud de los trabajadores de dicha empresa, motivo por el cual el Inpsasel, en uso de las atribuciones conferidas por la LOPCYMAT, procedió al cierre temporal de la empresa durante 3 días, para que la misma acometiera la resolución de las condiciones peligrosas, hecho que pudo ser constatado en visita posterior.

#### **Corporación de Servicios Agropecuarios S.A. (CORSERAGRO S.A.).**

El día viernes 3 de junio de 2005, tuvo lugar accidente de trabajo múltiple mortal en el Central Azucarero Cariaco, ubicado en la vía Cariaco-Casanay, en el estado Sucre. El hecho ocurrió específicamente en el semillero N° 2 de la planta, al generarse una explosión y cuya onda expansiva, sumado al efecto metralla, dejó como resultado cuatro (4) trabajadores muertos y once (11) trabajadores heridos.

El Inpsasel, a través de la Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores del estado Anzoátegui, efectuó la respectiva investigación del accidente de trabajo, realizando los debidos ordenamientos. Producto del gran daño ocasionado a la planta, por la explosión, la planta aun permanece paralizada para la fecha de elaboración de este informe.

#### **Accidente de trabajo múltiple en el Complejo Refinador de Paraguaná.**

El día 07/11/05 en el municipio Carirubana, estado Falcón, en el complejo de alto octanaje, unidad de isomerización del Complejo Refinador Paraguaná sede Cardón, en el turno de la mañana un grupo de trabajadores específicamente de la contratista ECSA CONSTRUCCIONES C.A, se encontraba en la plataforma del área de ISOMERIZACIÓN Complejo de Alto Octanaje, cuando ocurrió una fuerte explosión, resultando 13 trabajadores con quemaduras y traumatismos y 5 trabajadores fallecidos. El Inpsasel intervino conjuntamente con PDVSA, en la investigación del accidente de trabajo para establecer las causas y efectuar los ordena

#### **Promulgación de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat).**

Con la aprobación de la reforma de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat) el 26 de Julio de 2005 según Gaceta Oficial N° 38.236, quedó establecido finalmente los lineamientos orientados al nuevo Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta Ley profundiza la visión de seguridad y salud en el trabajo, con el abordaje integral del trabajador, para evitar los accidentes y enfermedades laborales a partir de la promoción del trabajo seguro y saludable. En este sentido, el instituto diseñó un *Plan* para el segundo semestre del año 2005, con la finalidad de adecuar la institución y los planes de trabajo al nuevo marco jurídico, conducentes a lograr los objetivos planteados para el año 2005. Las acciones de dicho plan fueron ejecutadas por las distintas direcciones sustantivas del Instituto, tal como se presenta a continuación:

Acciones	Dirección Responsable	Logros
Constitución del Directorio del Inpsasel.	Presidencia	Hasta la fecha los organismos Gubernamentales involucrados (INCRET, MSDS y MINTRA) han nombrado sus representantes, hasta la fecha de redacción del presente informe faltan por definir los representantes de los trabajadores, empleadores y asociaciones cooperativas.
Elaboración de Normas Técnicas y Guías Técnicas de Prevención.	Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía	Se elaboraron 27 proyectos de normas y guías técnicas sobre los siguientes temas: Guía técnica de Comité de Seguridad y Salud, Atención de emergencias, Salud Ocupacional. Norma técnica de Equipos de Protección Personal. Norma técnica de Accidentes de Trabajo. Norma técnica de Ergonomía en terminales con pantalla. Norma técnica de identificación de cilindros y tuberías. Norma técnica de identificación de materiales peligrosos. Norma técnica de iluminación. Norma técnica Inspección. Norma técnica inspecciones de incendios. Norma técnica Principios Ergonómicos. Norma técnica Radiaciones. Norma técnica Riesgos Biológicos. Norma técnica Riesgos Químicos. Norma técnica de Ruido. Norma técnica de Señalización. Norma técnica de ventilación. Norma técnica de sistemas de gestión. Norma técnica para el Control de Contingencias. Guía Técnica de Riesgos Eléctricos. Guía Técnica de inspección de generadores de vapor. Guía Técnica de Delegados de Prevención. Guía Técnica de Bioseguridad en Granjas, Guía Técnica de Bioseguridad en Zoológicos, Guía Técnica de Bioseguridad para Cazadores y Observadores de Aves.
Elaboración de Normas Técnicas y Guías Técnicas de Prevención.	Dirección de Medicina Ocupacional	
Elaboración de protocolos y procedimientos para la evaluación de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.	Dirección de Medicina Ocupacional	Se elaboraron 13 protocolos sobre lesiones auditivas causadas por ruidos (trauma acústico, hipoacusia), lumbalgia; Hernia Discal; Síndrome Túnel del Carpio; Enfermedades Respiratorias Ocupacionales (Asma Ocupacional, neumoconiosis: Asbestosis, Silicosis, Bisinosis, Bagastosis), Dermatitis Ocupacional, Enfermedades producidas por experiencias con metales pesados: mercurio, plomo y cromo.
Elaboración de protocolos y procedimientos para la evaluación y certificación de las Discapacidades (Transferencia de funciones del IVSS).	Dirección de Medicina Ocupacional	Se realizaron 2 talleres con la Comisión Nacional Evaluadora del IVSS, con la participación de 17 médicos ocupacionales, funcionarios del Inpsasel, quienes asumen la responsabilidad de certificar los casos de discapacidad por accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.
Elaboración de procedimientos para la acreditación y registro de empresas y profesionales del área, así como de Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo.	Dirección de Higiene Seguridad y Ergonomía	Se elaboraron los procedimientos para la acreditación y registro, lo cual se llevara a cabo en dos fases: una primera fase para el Registro Nacional de Empresas, Profesionales y Técnicos que presten asesoría y servicio en el área de seguridad y salud en el trabajo, posteriormente una vez clasificado por regiones geográfica se procederá a una segunda fase que es la acreditación de los mismos.
Ejecución del Convenio de Cooperación Técnica con España	Dirección de Higiene Seguridad y Ergonomía	Se desarrolló la cooperación interinstitucional entre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España y el Inpsasel, con la ejecución de los Programas de Capacitación del personal técnico e higienista del Instituto y las Unidades de Supervisión del Ministerio del Trabajo con asesores expertos españoles, en las áreas de prevención de accidente y seguridad en operaciones eléctricas en alta y baja tensión, prevención de riesgos químicos inspección de gente del mar y el programa de elaboración y actualización de los procedimientos del laboratorio de higiene y toxicología, así como la capacitación de este personal.
Plan Especial para la Constitución y Registro de Delegados de Prevención y CSSL	Promotores	Hasta la fecha de elaboración del presente informe, se han elegido y registrado 5.400 Delegados y Delegadas de Prevención en 14 estados del país, impactando de esta manera a 143.510 trabajadores de los sectores petróleo, empresas básicas, manufactura, construcción, agricultura y servicio.

Acciones	Dirección Responsable	Logros
Consolidación de las DIRESAT	Oficina de Cooperación Interinstitucional	Para fortalecer la capacidad de respuesta de las Direcciones Estadales de Salud de los trabajadores (Diresat) del Inpsasel, se emprendió un plan de consolidación de los diferentes componentes del modelo de gestión, estos componentes se refieren a:  Elaboración del Manual de Normas y Procedimientos. Compra, mejoramiento y adecuación de las sedes de la Diresat. Formación y capacitación del personal técnico y administrativo. Implantación de la plataforma tecnológica.
Captación, formación y constitución de las Unidades de Sanción en las DIRESAT	Consultoría Jurídica y Directores Regionales	Se constituyeron 8 Unidades de Sanción, cada una de las Unidades cuenta con un Abogado Jefe, 2 Abogados Relatores, un Asistente Legal y un Notificador.
Captación, formación y constitución de las Unidades de Registro y seguimiento de los Delegados de Prevención y CSSL en las DIRESAT	Presidencia, Dirección de Higiene Seguridad y Ergonomía, Directores Regionales	Se constituyeron 8 unidades de Registro, cada una de ella cuenta con un Jefe de Unidad de Registro y una secretaria.
Adecuación, seguimiento y control de los nuevos formatos y procedimientos de inspección e investigación de accidentes de trabajo	Dirección de Higiene Seguridad y Ergonomía	Se adecuaron los formatos y procedimientos de inspección e investigación de accidentes de trabajo.
Elaboración y reproducción de ejemplares de la Lopcymat	Dirección de Comunicación y Educación	Se reprodujeron 75.000 ejemplares de la Lopcymat los cuales fueron distribuidos a través de la Diresat a los Delegados y Delegadas de Prevención, Comité de Salud y Seguridad Laboral.
Selección y formación de técnicos e higienistas en inspección de recipientes a presión.	Dirección de Higiene Seguridad y Ergonomía	Se ejecutó el Programa de Capacitación de 35 técnicos e higienista del Instituto y las Unidades de Supervisión del Ministerio del Trabajo, en materia de generadores de vapor, que dio como resultado la ejecución de un proyecto de inspección de generadores de vapor a nivel nacional trabajando en conjunto el Inpsasel y el MINTRA con el objeto de fiscalizar los 8163 generadores de vapor que actualmente están registrados en el Inpsasel.

### Reuniones con el sector empresarial.

Se efectuaron más de 130 reuniones de trabajo con empleadores del sector petrolero, de las empresas básicas, sector eléctrico, pequeña y mediana industria, sector automotriz, sector bancario e Instituciones del Estado, para acordar planes de trabajo que permitan la promoción y aplicación de la nueva Lopcymat y el mejoramiento de la gestión de Seguridad y Salud en los centros de trabajo públicos y privados. Estos encuentros marcaron, en algunas empresas, el inicio del proceso de elección de delegados y delegadas de prevención para luego llevar a cabo, la

constitución de los Comités de Salud y Seguridad Laboral, eventos que repercutieron positivamente en el mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de estas empresas.

### Directorio

El Directorio provisional que funciona en el Inpsasel desde el año 2004, emprendió durante el primer semestre del año 2005, una serie de acciones relacionadas con la gestión de la institución, a través de Ciento Ochenta y Dos (182) Providencias Administrativas en Diez (10) Sesiones Ordinarias y Cinco (5) Extraordinarias.

Es necesario acotar que con la aprobación de reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo publicada en Gaceta Oficial N° 38.236 se estableció en el Art. 19 de la referida Ley, que *"...el Directorio del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad laborales estará integrado por el presidente o presidenta del Instituto, un o una representante de las del Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, un o una representante del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, un o una representante de las organizaciones sindicales más representativas, y un o una representante de las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias..."* En los actuales momentos se adelantan las acciones para la designación de sus integrantes.

#### DIRECCIÓN GENERAL

Coordinar, dirigir y controlar la gestión de las Direcciones Técnicas del Instituto, (Medicina Ocupacional, Higiene, Seguridad y Ergonomía, Comunicación y Educación y Epidemiología e Investigación), y Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores con la finalidad de asegurar el logro de los objetivos y metas planteadas, según el POAIN y las contingencias que se presenten.

#### FUNCIONES

- Ejercer las funciones y atribuciones que la Ley le confiere al Instituto.
- Definir y aprobar directrices estratégicas que rige el marco de actuación del instituto.
- Responder el cumplimiento de la misión, visión, estrategias, políticas, normas y procedimientos de la institución.
- Aprobar los planes, proyectos y programas de cambio organizacional, desarrollo de procesos, normas y procedimientos

que permitan el funcionamiento integral del instituto.

- Aprobar los planes y el presupuesto anual del instituto.
- Autorizar la realización de contratos y convenios de acuerdo a las pautas internas y sustentadas en la norma legal vigente.
- Hacer cumplir la normativa vigente en materia de prevención, salud y seguridad laborales.
- Efectuar reuniones periódicas y extraordinarias para proponer, evaluar, decidir y aprobar acciones orientadas hacia el funcionamiento integral del Instituto.
- Aprobar el Reglamento Interno de la Institución.

#### EJECUCIÓN

La Dirección General, logró articular los esfuerzos realizados por las unidades sustantivas y de apoyo en cuanto al fortalecimiento de las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (Diresat).

En este sentido, se programaron 24 visitas anuales a las Diresat con el objeto de definir estrategias de acción para el incremento del desempeño de estas. Es importante resaltar, que esta meta se cumplió en un 80% realizándose 19 visitas, en las cuales se constató la necesidad de unificar criterios de actuación en los procesos medulares del Inpsasel.

También se programó la creación de cuatro nuevas Diresat en los estados Miranda, Monagas, Portuguesa y Falcón, meta que fue cumplida en un 60% por cuanto sólo fue posible la adquisición del local de la Diresat Miranda, así como la contratación de personal para las sedes a crear, concretándose el reclutamiento y selección de 33 funcionarios, de los cuales 18 están adscritos a la Diresat Miranda y ubicados físicamente en la Diresat Capital, 3 funcionarios adscritos a la Diresat Monagas y

ubicados físicamente en Anzoátegui, 7 funcionarios adscritos a la Diresat Portuguesa y ubicados físicamente en la Diresat Lara y por último, 5 funcionarios adscritos a la Diresat Falcón y ubicados físicamente en la Diresat Lara.

Se logró adquirir la infraestructura para las sedes de las Diresat Táchira, Aragua, Lara, Capital, Anzoátegui y Miranda. En la actualidad cuatro Diresat se encuentran en proceso de remodelación y adecuación; así mismo todas las Diresat han sido dotadas de equipos de oficina y mobiliario.

#### **Convenio Inpsasel – PDVSA.**

Con la finalidad de establecer enlaces institucionales con organismos e instituciones estratégicas del estado y con experticia en las áreas técnicas, administrativas y gerenciales de la seguridad y salud en el trabajo, se desarrolló el Convenio PDVSA-Inpsasel, a través del cual se realizaron las siguientes actividades:

1. Evaluación de Estaciones de Servicios DELTAVEN en cuanto a ambiente (Benceno, Tolueno, Xileno) y biológico (Plomo, Ácido Úrico y Fenol).
2. Atención Multidisciplinaria de los ex -trabajadores del Instituto Venezolano de Petroquímica IVP, Pequiven – Morón (Contaminados de Mercurio) a través de la Encuesta Social y evaluación médica ocupacional y toxicológica a los ex trabajadores de la planta cloro soda, Pequiven Morón.
3. Evaluación de las Clínicas Médicas Industriales de PDVSA, ubicadas en San Tomé y Puerto La Cruz.
4. Se llevó a cabo el "Taller Corporativo de Aspectos Legales y los Comités de Higiene y Seguridad" en Pequiven, filial de PDVSA, dirigido a 42 participantes, dentro de los cuales se encontraban: gerentes generales, gerentes SHA de los negocios y filiales, representantes de la Asociación Venezolana de los Hidrocarburos y con la Cámara

Petrolera, un representante de los sindicatos suscrito en la convención colectiva.

5. Promoción de la nueva Lopcymat a todos los trabajadores del sector petrolero.

#### **Capacitación a la población a través de cursos y talleres dictados por el Inpsasel.**

Se dictaron 6 cursos y talleres para informar, promover, orientar, motivar y educar en lo referente a la salud y seguridad en el trabajo, evidenciándose en la capacitación de 324 trabajadores y trabajadoras, para ello se desarrollaron los siguientes talleres:

1. Participación en el Curso de Formación de Comisionados Especiales (Supervisores de Cooperativas) del Ministerio del Trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo, dirigido a 83 participantes.
2. Participación en el Seminario "Amenazas, Riesgos y Seguridad Ciudadana" del CENAMEC, dirigido a docentes de los niveles Básico, Media -Diversificada y Profesional, en materia de Salud Ocupacional, dirigido a 65 participantes.
3. Participación en el Curso de Formación de Comisionados Especiales Rurales, del Ministerio del Trabajo: "Lanceros de Apure", en materia de Salud Ocupacional y Taller de Plaguicidas, dirigido a 64 participantes.
4. "Charla de Inducción de la Situación Actual de la Salud y Seguridad en el Trabajo", en la Defensoría del Pueblo, dirigido a 45 participantes.
5. "Charla Introductoria del Inpsasel" en la Coordinadora Regional de Salud de los Trabajadores del estado Aragua, (C´Restea), dirigido a 25 dirigentes sindicales.

**Sistema Único de Inspección.**

La Dirección General del Inpsasel, conjuntamente con la Dirección de Inspección y Condiciones de Trabajo del Ministerio del Trabajo, realizó seis talleres con la participación de funcionarios de ambos organismos, para la creación y unificación de procesos y procedimientos de actuación, en las áreas de trabajo común. Así mismo se planificaron planes de trabajo conjunto para potenciar la cobertura y mejorar la capacidad de respuesta del sistema de inspección del trabajo en sus diferentes áreas y niveles de actuación, a saber:

1er nivel: de promoción e inspección básica en aquellas áreas prioritarias excluidas para el estado, ejecutada por los comisionados especiales.

2do nivel: Inspección integral y generalista ejecutado por los supervisores del trabajo, que incluyó aspectos de contratación laboral, afiliación a la seguridad laboral y vigilancia de condiciones y medio ambiente de trabajo.

3er nivel: Inspección especializada en salud y seguridad en el trabajo ejecutado por funcionarios del Inpsasel con la colaboración de los Supervisores del trabajo, que tiene como objetivo la promoción, prevención de los riesgos ocupacionales y la atención de los Trabajadores discapacitados por enfermedad o accidentes ocupacionales.

Cabe destacar que partiendo de las bases para la consolidación de un Sistema Único de Inspección, permitió establecer alianzas y articulaciones con otras instituciones del Estado como el Seniat, Ivss, Inti, Sunacoop, para verificar el respeto a los derechos sociales y laborales de la población trabajadora, así como fiscalizar el cumplimiento de los deberes formales por parte del sector empresarial.

**PARTICIPACIÓN INTERNACIONAL****Participación en la Conferencia Internacional del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra- Suiza 2005.**

La actuación del Inpsasel estuvo enmarcada en la Representación del Ministerio del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela, con la finalidad de participar en la discusión del *"Instrumento de Promoción de Seguridad y Salud en el Trabajo"*.

En las conclusiones, se abogó por la elaboración de un instrumento, con carácter prioritario, que creará un marco de promoción en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. En su 288ª reunión en noviembre del 2003, el Consejo de Administración decidió inscribir dicho punto en el orden del día de la 93ª reunión (2005) de la CIT, la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, diseñó un documento con el nombre de Informe IV, titulado "Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo", el cual fue elaborado a partir de las respuestas emitidas y las revisiones realizadas por los Estados miembros de la OIT.

Es importante, destacar que la actuación del Inpsasel en la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue presentado en el Consejo Técnico en Salud y Seguridad, donde se asistió a la reunión de la Misión Permanente de Paraguay ante las Naciones Unidas, con la asistencia de representantes de los gobiernos del Mercosur y la Comunidad Andina, con el objeto de participar en la elaboración de los puntos de la Agenda a ser desarrollada por los Representantes de los Ministros del trabajo y Embajadores de estos países, en el cual se incorporó el tema de la cultura de prevención, salud y seguridad laborales. El logro más importante de esta Conferencia, fue la aprobación de la forma de Convenio y Recomendación del Instrumento de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



**DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN**

Diseñar, coordinar y evaluar la ejecución de los programas, políticas y estrategias de acción comunicacional, informativa, educativa y divulgativa orientada a la prevención y promoción de la salud ocupacional, así como apoyar mediante asesorías, talleres, cursos, elaboración y distribución de materiales informativos, la conformación, desarrollo y consolidación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y la creación de una cultura y conciencia en materia de salud ocupacional en empleadores, trabajadores y sociedad en general.

**FUNCIONES**

- Planificar, dirigir y controlar planes y programas nacionales de comunicación en salud de los trabajadores dirigidos a centros de trabajos, medios de comunicación social, organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- Planificar, dirigir y controlar planes y programas nacionales de educación en salud de los trabajadores dirigidos a trabajadores y empleadores.
- Planificar, dirigir y controlar planes y programas nacionales dirigidos a la promoción, constitución y fortalecimiento de las organizaciones de salud de los trabajadores: Coordinadora Nacional y Regionales de Salud de los trabajadores y Comités de Seguridad y Salud Laboral.
- Participar en la formulación del Plan Operativo Anual Institucional.
- Planificar, dirigir y controlar planes y programas de divulgación, edición y publicación de materiales informativos y técnico-científicos y demás actividades relacionada con la imagen corporativa del Instituto.

**EJECUCIÓN**

El desarrollo de la dirección durante este año de gestión, se centró en el desarrollo de actividades de información y formación permanente para los trabajadores y trabajadoras, con la intención de que sean estos quienes se apoderen del conocimiento necesario para desarrollar acciones organizadas que conduzcan al control de las condiciones de trabajo, estrategia fundamental para la real prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en los centros de trabajo, propiciando mejoras en las condiciones de trabajo, bienestar y calidad de vida en la comunidad laboral en el territorio nacional.

En este sentido, se programó la realización de 559 cursos motivacionales a trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, sobre la importancia de constituir los Comités de Seguridad y Salud Laboral en todos los centros de trabajo, ejecutándose 2.135 cursos superándose esta meta en un 307%, no obstante este impacto obedeció también al apoyo brindado a la Dirección, a través del rol desempeñado por los Comisionados Especiales, incorporados a partir del mes de Septiembre.

Por otra parte, se programó promocionar los fundamentos básicos de la salud de los trabajadores a 90.000 miembros de los entonces denominados Comités de Higiene y Seguridad Laboral (trabajadores y representantes del empleador) hoy Comités de Seguridad y Salud Laboral, alcanzándose hasta el mes de noviembre un total de 32.534 miembros, es decir que de esta meta se ejecutó un 42,5% y entre otras razones obedeció a la etapa de transición posterior a la aprobación de la nueva Lopcymat.

Asimismo, el Programa de Atención a Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores (PRONAT) superó las metas programadas, desarrollando las siguientes actividades:

Participación en 60 espacios de encuentros, reuniones y medios de comunicación para introducir la temática de Salud Integral de

los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores. Promoción de 09 espacios de participación y encuentro de los NAT.

Entre otras actividades no programadas por esta Dirección se encuentran:

### **Plan Nacional para la Elección de Delegados y Delegadas de Prevención en los Centros de Trabajo.**

En el marco de la aprobación de la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), se implementó el Plan Nacional para la Elección de Delegados y Delegadas de Prevención en los Centros de Trabajo, el cual se coloca dentro del derecho social a la salud y seguridad en el trabajo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los Delegados y Delegadas de Prevención, como representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tienen la responsabilidad de vigilar las condiciones de trabajo y participar en todo el proceso de planificación y ejecución de programas en los centros de trabajo, que conduzcan a la promoción de la salud laboral y la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Para el inicio del Plan se seleccionaron 131 trabajadores y trabajadoras provenientes de los estados Aragua, Carabobo, Bolívar, Táchira, Zulia, Monagas, Sucre, Falcón, Anzoátegui, Barinas y Distrito Capital, las cuales fueron capacitados en un curso intensivo durante dos semanas como Comisionados Especiales; quienes se encargaron de visitar en una primera fase a más de 3143 centros de trabajo con la misión de concienciar a los trabajadores y trabajadoras, en función de impulsar la elección de Delegados y Delegadas de Prevención (representantes de los trabajadores y trabajadoras) en los centros de trabajo y promover la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral en todo el país, instancia que les permite ejercer sus derechos para controlar las condiciones de trabajo que puedan

ocasionarles accidentes o enfermedades de trabajo.

La labor de estos funcionarios del Inpsasel ha permitido la elección y registro de 5.400 Delegados y Delegadas de Prevención en 14 estados del país.



### **Elección de Delegados del sector eléctrico y de la construcción**

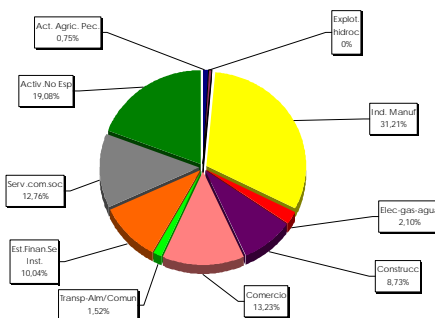
La participación de dichos funcionarios impactó a 143.510 trabajadores de los sectores petróleo, empresas básicas, manufactura, construcción, agricultura y servicio en lo que respecta a la prevención de riesgos laborales. Además, se realizaron 13 encuentros regionales en los estados Capital, Miranda, Lara, Zulia, Barinas, Táchira, Bolívar, Aragua y Carabobo, Sucre, Monagas, Anzoátegui, Falcón y Bolívar, con los Delegados de Prevención para la promoción de los derechos de los trabajadores, y el conocimiento de las

atribuciones y facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención.

CUADRO N° 1  
 REPORTE DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN  
 POR SECTORES ECONÓMICOS

Región	Actividades Agrícolas, Pecuarias y Caza	Explotación de Hidro-Minas y Canteras	Industria Manufacturera	Electricidad Gas y Agua	Construcción	Comercio, Rest. Y Hoteles	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	Estab. Financ., Seguros, Bienes serv. prestados a emp. INST.	Servicios Comunales, Sociales y Personales COOPERATIVA	Actividades no Bien Especificadas y no Declaradas
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caracas (13 INST)			270		20			80		13
Vargas					55			55		
Miranda (ALIM. 16)			214		60	64			72	16
Lara (COOP. 6) INST (6)	19		123		22	112		156	6	
Aragua										352
Carabobo	10		269	30	58	98	71		164	36
Bolívar			204		51	124		236	14	
Táchira	1		175		109	141			222	
Barinas			21		7	64			86	
Anzoátegui										507
Monagas			130		39	57			9	
Sucre			150		5				86	
Falcón	7	22	12	44	26	3		8		
Zulia	3	9	95	38	13	42	10		21	93
<b>TOTAL POR SECTOR ECONOMICO</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>1663</b>	<b>112</b>	<b>465</b>	<b>705</b>	<b>81</b>	<b>535</b>	<b>680</b>	<b>1017</b>

GRAFICO N° 1  
 DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN  
 ELECTOS POR SECTORES ECONÓMICOS



**Programa de cooperación con las organizaciones nacionales y regionales de salud de los trabajadores.**

El Programa de Cooperación se basó en el desarrollo de actividades de formación para los miembros de las Coordinadoras Regionales de Salud de los Trabajadores realizándose 181 actividades de trabajo periódicas, y se brindó apoyo en la realización de 4 encuentros regionales y 1 encuentro nacional, además se apoyó con la elaboración de material divulgativo, con la finalidad de fortalecer la organización y funcionamiento de la organización de los trabajadores en los estados Zulia, Táchira, Lara, Carabobo, Aragua, Distrito Capital y Anzoátegui. Cabe destacar que en estas actividades se abordó la problemática de la salud de los trabajadores en su componente sociopolítico, planteando la necesidad de articulación en todo el país de la clase trabajadora para la ejecución de acciones que conduzcan a la transformación de las condiciones de vida y salud en el trabajo.

**CUADRO N° 2**  
**ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN**  
**REALIZADAS CON LAS COORDINADORAS REGIONALES DE**  
**SALUD DE LOS TRABAJADORES**

Estado	N° de Actividades
Anzoátegui	34
Aragua	13
Barinas	2
Bolívar	28
Carabobo	27
Lara	12
Miranda	30
Táchira	16
Zulia	19
<b>Total</b>	<b>181</b>

Fuente: Dirección de Comunicación y Educación, Inpsasel

**Programa de promoción, capacitación y organización en salud de los trabajadores.**

El Programa de Promoción, Capacitación y Organización de salud de los trabajadores y trabajadoras se ejecutó con el fin de impulsar los Comités de Seguridad y Salud Laboral, como instrumento clave de

promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales; se efectuaron charlas, cursos y talleres motivacionales, cuyo objetivo se centró en la sensibilización de trabajadores, empleadores y diversos sectores de la población sobre la grave problemática de la salud de los trabajadores en el país y las alternativas de organización, de respuestas técnicas y jurídicas, y reales ante esta situación.

Igualmente se organizaron cursos de información en el área de la seguridad y la salud en el trabajo, con el objeto de que los participantes se apropien de conocimientos técnicos que contribuyan a la acción preventiva en los centros de trabajo, así mismo se llevaron a cabo actividades de seguimiento y asesorías que apoyaron el funcionamiento pleno de estos órganos de seguridad y salud laboral.



**Cursos de información de materia de salud y seguridad laboral.**

Con el desarrollo de estas actividades el Estado venezolano inicia un proceso de información y formación en materia de salud de los trabajadores, para fomentar la organización de los trabajadores y de los empleadores en organismos paritarios que velen por la salud y bienestar en los centros de trabajo. A través de este programa se desarrollaron 2.430 charlas motivacionales, 177 cursos de formación en salud y seguridad laboral, que se tradujo en 25.000 participantes en cursos de formación y 7.000

actividades de asesoría y seguimiento para el funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y otras organizaciones sindicales y/o de trabajadores en salud laboral, estas actividades se desarrollaron en los estados Anzoátegui, Aragua, Bolívar, Carabobo, Lara, Capital, Vargas, Miranda, Táchira, Zulia, Falcón, Barinas, Sucre y Monagas.

**Programa de protección de  
niños, niñas y adolescentes  
trabajadores (PRONAT)**

El Plan Estratégico para la protección de los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores es una respuesta social y política a la situación de vulnerabilidad social y laboral que experimenta esta población desde hace muchos años. Este plan se ejecutó a través del establecimiento de un sistema de control de las condiciones de trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores, con la consolidación de la acción fiscalizadora del Estado y la promoción de la organización y participación protagónica de los propios Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores, que permita la protección integral y la garantía y ejercicios de sus derechos. Para ello se realizaron una serie de actividades que se describen a continuación:

a.- Fomentar Espacios de Participación y Encuentro de los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores

El objetivo principal de esta línea de acción consistió en promover la creación de espacios de encuentro y participación protagónica de los niños, niñas y adolescentes trabajadores para la defensa y promoción de sus derechos sociolaborales, haciendo énfasis en la salud y seguridad laborales así como en la importancia de su participación protagónica para la elaboración, seguimiento y control de las políticas públicas. Para ello se realizaron Encuentros Regionales de Niños, Niñas y Adolescentes en los estados Lara, Bolívar y en Trujillo, específicamente en la Mesa de Esnujaque, reflejándose en el fortalecimiento

de la Coordinación Regional Lara de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores la participación de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores organizados en la marcha del 1 de mayo de 2005, en la Ciudad de Caracas y la participación en actividad de intercambio en Italia, realizado en Bologna y Treviso.

b.- Fomentar la Creación y Consolidación de nueve Redes Regionales.

El objetivo de este lineamiento de acción consistió en contribuir a la articulación del Sistema de Inspección del trabajo (Unidades de Supervisión del Mintra-Inpsasel) y el Sistema de Protección de los Niños y Adolescentes, así como otros entes competentes y relacionados con la realidad de Vida y Trabajo de los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores, con el fin de unificar criterios en cuanto a Registro y Autorizaciones para los adolescentes trabajadores; promoción de la articulación entre trabajo y educación y Promoción del paradigma de la Protección Integral, constituyendo y consolidando las nueve redes regionales de protección a la infancia trabajadora en los estados Carabobo, Lara y el Distrito Capital.

c.-Plan Nacional de Comisionados Especiales de los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores.

En concatenación con las actividades anteriores, se desarrolló el Plan Nacional de los Comisionados Especiales de los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores, los cuales quedaron constituidos por 54 compatriotas quienes pertenecen y laborarán en 19 territorios sociolaborales distribuidos en 8 estados del país. Dichos territorios sociolaborales son entendidos como espacios sociales de construcción de sentido, relaciones sociales, económicas y culturales en los cuales hacen vida y laboran las niñas, niños y adolescentes trabajadores.

Los territorios sociolaborales seleccionados se ubican en los estados: Amazonas, Aragua, Bolívar, Carabobo, Distrito Capital,

Lara, Miranda y Zulia. Los mismos comprenden Vertederos de Basura, Mercados Mayoristas, Terminales de Pasajeros, Avenidas, Bulevares y Autopistas, zonas agrícolas y pesqueras, camaroneras y minas.

Este Plan Estratégico para la Protección Integral de los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores se fundamentó en los principios de Solidaridad, Corresponsabilidad, Prioridad Absoluta, Interés Superior de los Niños y adolescentes y Participación Protagonica contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Con base en estos principios fueron seleccionados los Comisionados Especiales quienes hacen vida o laboran en cada territorio sociolaboral, lo que permite el empoderamiento de los propios sujetos protagónicos

Esta primera etapa, logró la selección y formación de los Comisionados Especiales y se inicio la fase 2, encontrándose ya los Comisionados en los distintos territorios construyendo las redes interinstitucionales, aplicándose un total de 467 los instrumentos de diagnóstico y lo más importante, construyendo los espacios de construcción colectiva con los Niños, Niñas y Adolescentes.

**CUADRO N° 3**  
**NÚMERO DE INSTRUMENTOS DIAGNÓSTICOS APLICADOS POR**  
**TERRITORIO SOCIO-LABORAL**

Estado	Territorio Socio-Laboral	N° de Instrumentos
Aragua	Terminal de Maracay Vertedero de La Victoria	68
Bolivar	Mercado Municipal de San Félix	66
Carabobo	Autopista Regional del Centro Av. Bolivar Norte Mercado Mayorista	47
Dtto. Capital	Boulevard de Catia y Zonas Adyacentes	110
Lara	Mercabar Terminal de Barquisimeto y alrededores. Vertedero de Pavia Zona Agrícola de Sanare	81
Miranda	Av. Bermúdez	46
Zulia	Barranquitas y Mercado las Pulgas	49
<b>Total</b>		<b>467</b>

Fuente: Dirección de Comunicación y Educación / Coordinación Programa PRONAT

### Programa de comunicación en salud de los trabajadores

El objetivo de este programa consistió en el desarrollo de acciones de comunicación que permitieron fortalecer los programas de promoción y prevención que adelantan las Direcciones Técnicas y las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (Diresat) del Instituto, para promover la información y divulgación permanente en el tema de seguridad y salud de los trabajadores; así como la proyección del Inpsasel mediante prácticas y comportamientos favorables a la prevención, protección y bienestar de los trabajadores y trabajadoras, posicionando la imagen del Inpsasel en los medios de comunicación social.

En tal sentido, se fortaleció la presencia del Inpsasel en los medios televisivos y se consolidó en los medios impresos, radiales y digitales, lo que nos permite afirmar que se lograron 197 actualizaciones en nuestra página [www.inpsasel.gov.ve](http://www.inpsasel.gov.ve), también, se atendieron y canalizaron 1.500 denuncias, sugerencias, casos y solicitudes de trabajadores, empleadores, estudiantes y profesionales del área de salud ocupacional a través del webmaster y correos institucionales.

Para promover el fortalecimiento de la comunicación interna y externa, se realizaron 16 boletines informativos que fueron distribuidos en los ocho estados donde funcionan las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores y en la sede central, donde se promovieron temas de interés institucional, como la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), la figura de los delegados y delegadas de prevención, deberes y derechos de empleadores y trabajadores, aspectos técnicos y preventivos de la seguridad y salud ocupacional.

Se ha fortalecido la imagen institucional del Inpsasel a través de 420 actividades de promoción y divulgación en los medios de comunicación social, masivos, comunitarios

y alternativos para favorecer la formación de los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores, a fin de disminuir los riesgos ocupacionales y prevenir enfermedades y accidentes ocupacionales. Estas actividades de formación en Comunicación en Salud se desarrollaron para favorecer la labor de los Promotores de Comunicación y Educación, de los Comisionados Especiales, en donde también se involucraron técnicos y estudiantes de Postgrado de Salud Ocupacional.

#### **DIRECCIÓN DE MEDICINA OCUPACIONAL**

Diseñar, coordinar y evaluar la ejecución de programas, políticas y estrategias, orientadas a la prevención de enfermedades ocupacionales, diagnósticos, tratamiento y rehabilitación integral de los trabajadores afectados por accidentes y enfermedades ocupacionales en coordinación con el sistema público de salud, al igual que las normas y protocolos dirigido al diagnóstico y certificación de discapacidades, determinación de grados, así como la acreditación, autorización y control de las empresas e instituciones que prestan servicios en medicina ocupacional.

#### **FUNCIONES**

Planificar, coordinar y controlar el Programa Médico de Atención Integral a trabajadores y trabajadoras.

Elaborar estrategias dirigidas a prevenir las enfermedades profesionales y los accidentes en el trabajo, en concordancia con las políticas establecidas con las direcciones de higiene y seguridad del INPSASEL.

- Diseñar normas y protocolos relacionados con el diagnóstico precoz, la prevención de enfermedades ocupacionales y la certificación de accidentes de trabajo.
- Elaborar normas y procedimientos para el funcionamiento del

departamento de Medicina Ocupacional de las DIRESAT.

- Elaborar historia médica ocupacional estandarizada, con cobertura nacional y anexos clínicos de acuerdo al tipo de riesgo al que esta expuesto el trabajador y que facilite el diagnóstico precoz.
- Elaborar normas y procedimientos que regulen la organización y funcionamiento de los servicios médicos en los centros de trabajo
- Revisar, evaluar, aprobar y certificar los programas de prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo, conjuntamente con la Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía.
- Evaluar y certificar las competencias de los médicos especialistas en el área.
- Establecer las directrices para procesar las certificaciones de enfermedades ocupacionales, a fin de que sean gestionadas las indemnizaciones por incapacidad ante el órgano de prestación dineraria de la seguridad social.
- Coordinar el funcionamiento de la Comisión Nacional de Evaluación de Discapacidad.
- Participar en la formulación del Plan Operativo Anual Institucional.

#### **EJECUCIÓN**

El Inpsasel a través de su Dirección Médica dio respuesta a las trabajadoras y trabajadores lesionados por accidentes y enfermedades ocupacionales ejecutando las siguientes actividades:

Se programaron 15.000 atenciones médicas integrales dirigidas a la prevención de enfermedades profesionales y/o accidentes de trabajo. La atención médica integral enmarca la prevención, atención,



educación, restitución y rehabilitación de trabajadores y trabajadoras lesionados por accidentes de trabajo y/o con enfermedades profesionales. Esta, es concebida desde la necesidad de minimizar la ocurrencia de la enfermedad o de la accidentalidad en el trabajo, es por ello que, necesita no sólo la atención médica especializada sino también una labor principalmente preventiva, la misma requiere el concurso de un equipo multidisciplinario en el área de las ciencias conformado por médicos ocupacionales, toxicólogos, psicólogos y del terapeuta ocupacional; los cuales deben desarrollar una labor orientada al diagnóstico precoz de las patologías que se originan en el trabajo, con el objetivo de minimizar el impacto nocivo sobre la salud del trabajador por los riesgos a los que se encuentra expuesto en los centros de trabajo.

Dada la solicitud de atención que demanda la población trabajadora del país, se consideró de suma importancia la evaluación médica integral, que incluye las visitas a los puestos de trabajo para identificar el agente nocivo en el medio ambiente laboral de la mano de los especialistas en higiene y seguridad en el trabajo, ejecutándose 11.854 atenciones médicas integrales, lo que representa un 79% de ejecución con respecto a lo programado, en atenciones médicas oportunas dando una respuesta progresiva a los trabajadores y trabajadoras que por años han esperado por la solución de sus problemas para poder acceder a la seguridad social y a una mejor calidad de vida, logrando con el diagnóstico precoz, minimizar el progreso de la enfermedad, de la discapacidad y de la minusvalía. Favoreciendo la reinserción laboral tomando en cuenta sus capacidades físicas, fisiológicas y mentales.

#### **Evaluación de Puestos de Trabajo.**

Se programaron 3.283 evaluaciones de puestos de trabajo a trabajadores ocupacionalmente expuestos a riesgos

capaces de causar daños a la salud o accidentes de trabajo, llegándose a realizar 709 evaluaciones lo que representa el 21,6% de lo programado, con la finalidad de determinar, específicamente la presencia del agente capaz de producir un efecto adverso a la salud del trabajador o trabajadora, para la constatación objetiva que permite determinar tiempo de exposición, intensidad de la exposición, factores coadyuvantes para la potencialización del riesgo que pudieran estar implícitos en el proceso de trabajo y en las tareas a ejecutar por el trabajador, que van desde la forma como se organiza el trabajo pasando por el proceso productivo, hasta el proceso reproductivo. Esta visita le permite al profesional de la salud ocupacional, considerar y determinar si existe la necesidad de limitar la tarea que realiza el trabajador o trabajadora con respecto a las funciones que este realiza, o si éste debe ser cambiado temporalmente o definitivamente de ese puesto de trabajo evaluado.

La ejecución de la labor preventiva permitió realizar 614 cambios de puestos de trabajo tomando en cuenta la adecuación del medio ambiente de trabajo, a través de ordenamientos basados en la normativa legal vigente (Lopcyamat y su reglamento, LOT, Normas Venezolanas COVENIN) dirigidos a la corrección de condiciones de trabajo nocivas, garantizando un ambiente de trabajo más saludable y seguro, lo que repercutirá sin duda en el momento reproductivo del trabajador y en su calidad de vida, involucrando su grupo familiar.

#### **Evaluación de discapacidad para el trabajo.**

La evaluación de las deficiencias de funciones o estructura presentada por los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de sufrir un accidente de trabajo o padecer una enfermedad ocupacional permite una actuación oportuna y pertinente que evita que este individuo desarrolle una discapacidad, representada por una disminución de su capacidad activa para el trabajo que al



progresar llevan al trabajador a un estado de minusvalía que lo colocan en franca desventaja social en la actualidad.

Esta actividad permitió ejecutar 1.557 evaluaciones de discapacidad de un total de 2873 programadas, lo que representa el 54,2% de ejecución de la meta. Esta evaluación permitió a un buen número de trabajadores y trabajadoras tener acceso a las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el trabajo, y a las indemnizaciones correspondientes según la Lopcymat. Lo que contribuyó, significativamente a disminuir la deuda social que mantiene el Estado con un gran número de trabajadores, y a la mejora de la calidad de vida de estos y sus familiares, que hasta ahora no se les habían dado respuestas.

Es importante señalar, que actualmente con la finalidad de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 18 donde se definen las competencias del INPSASEL en su apartado 16, en la que se suscribe la elaboración de criterios para la evaluación de las discapacidad a consecuencia de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, se trabaja en una comisión interministerial (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud e IVSS) con el objeto de construir un nuevo baremo para la evaluación de la discapacidad y el funcionamiento, para ello, el cuerpo de médicos que laboran en el Inpsasel, se encuentran formando parte activa de las subcomisiones regionales para la evaluación de la discapacidad del IVSS.

En este orden de acciones nos encontramos elaborando los Protocolos de Diagnóstico de Enfermedades Ocupacionales, donde se encuentran trabajando todos los médicos del Inpsasel. Hasta la fecha se han elaborado: Protocolos para el diagnóstico por intoxicación de metales pesados, patologías respiratorias (Neumoconiosis: Silicosis, Asbestosis, Bisinosis; Asma Ocupacional) patologías músculo esqueléticas (Hernia Discal, Lumbalgia Ocupacional, Síndrome del Túnel del Carpo)

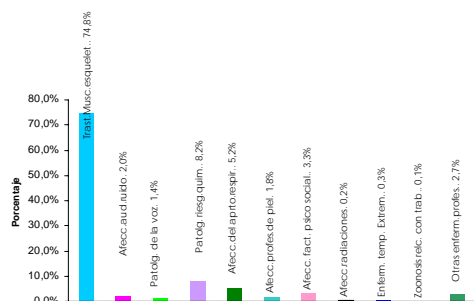
lesiones auditivas producidas por exposición a ruido (Hipoacusia laboral, Trauma acústico) ejecutándose 1.332 evaluaciones lo que representa el 46,36% de ejecución.

Con referencia al número de trabajadores con enfermedades ocupacionales diagnosticados en los casos atendidos en las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores, las principales enfermedades ocupacionales que presentan estos son los trastornos músculo esqueléticos con un porcentaje del 74,8% de casos atendidos en los estados Carabobo, Táchira y Bolívar. Entre otras patologías diagnosticadas tenemos:

- Patologías de Riesgo químico 8,2% de casos con mayor incidencia en los estados Carabobo, Zulia y el Distrito Capital.
- Afecciones del Aparato Respiratorio 5,2% presentándose un mayor porcentaje de casos en los estados Bolívar y Carabobo.
- Otras enfermedades profesionales (insuficiencia venosa profunda por bipedestación prolongada) 2,7% de los casos diagnosticada básicamente en Bolívar, Táchira, Distrito Capital y Anzoátegui.
- Afecciones auditivas causadas por ruidos 2%, principalmente en los estados Zulia, Bolívar, Carabobo y Aragua.
- Afecciones profesionales de la piel 1,8% con mayor porcentaje de casos de incidencia en el Distrito Capital, Bolívar, Zulia y Táchira.
- Patologías de la voz 1,4% registrándose un mayor número de casos en Táchira y Zulia.
- Enfermedades causadas por temperaturas extremas 0,3%, registrándose el mayor número de los casos en los estados Carabobo y Bolívar.

- Afecciones causadas por radiaciones con apenas un 0,2%, presentándose los principales casos en el Distrito Capital.
- Zoonosis relacionadas con el trabajo con tan sólo el 0,1% de los casos atendidos los cuales se registraron en el Estado Lara.

GRAFICO Nº 2  
REGISTRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LAS  
DIRECCIONES ESTADALES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES  
ENERO NOVIEMBRE 2005



Fuente: Dirección de Epidemiología, Inpsasel.

Entre otras actividades realizadas y no programadas para atender aquellas necesidades en pro de contribuir a desarrollar actividades que mejoran el desenvolvimiento de las funciones de la Dirección, se ejecutaron las siguientes:

#### Participación activa en la Elaboración del Plan Nacional para la atención de la Fiebre Aviar.

Conjuntamente con el Min. De Salud, Servicio Autónomo de Saneamiento Agropecuario SASA (dependencia del Ministerio de Agricultura y Tierras), INAC, Ministerio de la Defensa, Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel", entre otros, motivado a la situación de emergencia declarada por OMS con la aparición del virus en los países asiáticos que ha causado la muerte de 66 trabajadores hasta la fecha. Esto permitió elaborar la Guía Práctica de Bioseguridad en Granjas Avícolas y Beneficiadoras, Guía Técnica de Buenas Prácticas de Bioseguridad en Granjas Avícolas, Plan Operativo de Inspección en Granjas Avícolas y

Beneficiadoras de Aves y Lista de Chequeo de las Condiciones de Higiene y Seguridad en los Medios Ambientes de Trabajo. En la actualidad se desarrollan mesas de trabajo y dentro del plan al Inpsasel le corresponde la vigilancia de las condiciones de trabajo y buenas prácticas de Bioseguridad enfocadas hacia la protección de la salud del trabajador avícola.

#### Participación en la elaboración de Normas Técnicas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo,

Se realizaron 2 Normas Técnicas relacionadas con los Servicios de Salud y Seguridad y Enfermedad Profesional criterios diagnósticos y miembro activo de la Comisión Normalizadora del Inpsasel en lo referente a Atención de Emergencias y Medicina Ocupacional.

#### DIRECCIÓN DE HIGIENE, SEGURIDAD Y ERGONOMÍA

Diseñar, coordinar y evaluar la ejecución de los programas orientados a la vigilancia y control de las condiciones y ambientes de trabajo, prevención e investigación de accidentes laborales, evaluación y control de riesgos ocupacionales, y la constitución, registro y fortalecimiento de los Comités de Seguridad y salud laboral, así como la operación de laboratorios de higiene ocupacional.

#### FUNCIONES

- Planificar, dirigir y controlar el programa de vigilancia y supervisión de las condiciones y ambientes de trabajo.
- Planificar y controlar el programa de ergonomía a fin de adecuar los puestos de trabajo a la normativa técnica en el área.
- Planificar, dirigir y controlar el Programa Integral de Prevención y Atención de Accidentes de Trabajo.

- Elaborar las estrategias de Higiene, Seguridad y Ergonomía para el Plan Estratégico Institucional.
  - Participar en la Formulación del Plan Operativo Anual Institucional.
  - Prestar asistencia y asesoría técnica en el desarrollo y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
  - Establecer las directrices para la investigación de accidentes de trabajo y de riesgos laborales, con la finalidad de determinar las causas y establecer mecanismos de prevención y/o para remitirlo, cuando sea solicitado por la instancia encargada, a fin de que sea cancelada la prestación dineraria de indemnización que correspondan por la seguridad social.
  - Establecer los criterios para la elaboración de normas técnicas de prevención de riesgos ocupacionales y accidentes de trabajo.
  - Establecer los criterios de funcionamiento y de gestión de los laboratorios de higiene ocupacional.
  - Determinar los procedimientos técnicos de evaluación de función del baremo de clasificación de riesgo para la asignación del porcentaje de cotización ante la seguridad social.
  - Diseñar las directrices de la Oficina Técnica de Acreditación, Certificación y Evaluación de Proyectos y Medios de Trabajo, encargada de la revisión de proyectos dirigidos a controlar los riesgos de trabajo.
1. Diseñar protocolos para el monitoreo biológico y ambiental.
  2. Manejar el mantenimiento preventivo y calibración de los equipos de monitoreo biológico y ambiental.
  3. Procesar las muestras biológicas y ambientales con métodos analíticos actualizados y reportar resultados conforme a la normativa nacional.
  4. Establecer lineamientos para la sistematización de las metodologías de análisis de las muestras biológicas y ambientales en los laboratorios de toxicología.
  5. Elaborar manuales de validación de métodos y control de calidad.
  6. Apoyar y asesorar técnicamente a las Diresat en el desarrollo de los estudios ambientales y de monitoreo biológico.
  7. Diseñar e implementar elementos de la gestión analítica y administrativa para el funcionamiento del Laboratorio de Higiene y Toxicología.
  8. Crear y coordinar con otros laboratorios analíticos de monitoreo biológico y ambiental la red de laboratorios del país.
  9. Efectuar evaluación toxicológica de laboratorio a trabajadores expuestos a elementos químicos en el trabajo.

### EJECUCIÓN

El 2005 fue un año de fortalecimiento del sistema de vigilancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo, conformado por el cuerpo de funcionarios de inspección diseminados en todo el territorio nacional en las 8 Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (Diresat). De este modo, se logró a través de este brazo ejecutor, la promoción de la salud laboral, la prevención de los factores de riesgo y procesos peligrosos a través de inspecciones a centros de trabajo y la atención de trabajadores por accidentes de trabajo y

La Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía, tiene adscrito el Laboratorio de Higiene y Toxicología, sus funciones son las siguientes:

enfermedades ocupacionales en un número significativo de casos.

Asimismo, a partir de la promulgación de reforma la Lopcymat en julio de 2005, se inició el proceso de transición y adecuación de los programas y metas de la Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía para poder cumplir con los nuevos requerimientos y competencias de la ley. En el año 2005 se ejecutaron las siguientes actividades:

#### **Inspecciones para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.**

Debido a la permanencia de condiciones precarias de Seguridad y Salud en los centros de trabajo, como consecuencia de una baja cultura de responsabilidad social de los empleadores para invertir en pro de la preservación de la vida y la salud de sus trabajadores, por la competencia desleal y relaciones históricas de explotación a la que han estado sometido los trabajadores, aunado a la baja organización y formación de los trabajadores en defensa de sus derechos laborales: el Estado venezolano a través del Inpsasel y basándose en las competencias otorgadas por la ley que regula la materia, desarrolló planes de acción en diferentes sectores productivos, conformando equipos multidisciplinarios en las diferentes regiones, con apoyo del nivel central, para constatar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y emanar ordenamientos correspondientes.

Para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo a fin de garantizar la preservación y la integridad física del trabajador en los centros laborales y optimizar su calidad de vida, se programaron 6.500 inspecciones, de las cuales se ejecutaron 2.928 inspecciones y 3.143 intervenciones estratégicas a los centros de trabajos, ejecutándose un 93,4% de la meta, algunas de ellas se realizaron bajo el esquema de actuaciones especiales integradas con el SENIAT, IVSS y las Unidades de Supervisión del Ministerio del Trabajo. A través de las inspecciones se establecieron ordenamientos dirigidos a mejorar las condiciones de salud, seguridad y calidad

de vida de los trabajadores y trabajadoras. Entre los principales sectores y empresas intervenidas podemos mencionar:

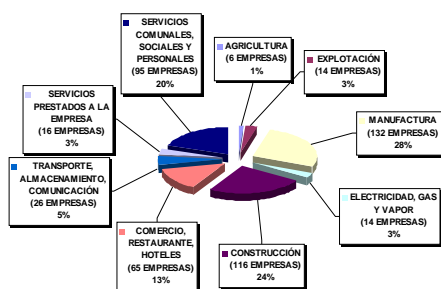
- Sector Petrolero y Petroquímico: Terminal de Almacenamiento y Embarque Jose, Refinería El Palito.
- Sector Construcción: Consorcio Contuy-Medio, Metro de Caracas, Metro de Valencia, Metro de Maracaibo.
- Sector Eléctrico: Cadafe y sus Empresas Filiales.
- Industrias Básicas: Corporación Venezolana de Guayana, Sidor, Alcasa
- Sector Minero: Minera Hecla C.A
- Sector Automotriz: MMC Automotriz.
- Sector Metalmecánica: (autopartes)
- Sector Agrícola.

#### **Inspecciones a centros de trabajo.**





GRAFICO N° 4  
INSPECCIONES REALIZADAS POR SECTOR ECONÓMICO Y  
TRABAJADORES IMPACTADOS EN EL AÑO 2005



Fuente: Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía del Inpsasel

En el grafico N° 4, se evidencia que el mayor número de inspecciones realizadas fueron en el sector manufactura con el 28%, impactándose, 58.561 trabajadores, este sector representa la principal actividad económica del país, el cual se compone de la industrias básicas, ligeras y petroleras consideradas de alto riesgo. En el sector denominado servicios comunales, sociales y personales, entre los que se encuentran: hospitales, centros educativos y entes gubernamentales se realizó el 20% de las inspecciones, impactándose así 41.353 trabajadores siendo uno de los sectores que abarca gran cantidad de trabajadores y trabajadoras, mientras que en el sector construcción por caracterizarse de alto

riesgo, se realizó el 24% de las inspecciones y se impactó un total de 13.584 trabajadores.

### Investigación de accidentes de trabajo.

Siendo una técnica orientada a detectar y controlar las causas que originaron el accidente de trabajo, a fin de evitar la repetición de un accidente igual o similar al ya ocurrido, consiste en evaluar objetivamente todos los hechos, opiniones, declaraciones o informaciones relacionadas con el evento y ordenar la corrección de las irregularidades que intervinieron en el accidente.

La ocurrencia de un accidente en un lugar, debe permitir esbozar la situación que dio origen a este hecho y que puede ser consecuencia de diferentes causas como lo son: el progresivo deterioro de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo como resultado de una baja cultura de responsabilidad social de los empleadores y empleadoras de invertir en seguridad, así como el desconocimiento de la forma correcta de hacer las cosas, la falta de inspección y evaluación de las condiciones de trabajo y subestimación de los riesgos y en la mayoría de los casos porque la política implantada apunta a que el costo para corregir la deficiencia, excedía del beneficio derivado de la corrección.

En referencia a esta actividad ejecutada, se dio respuesta a los trabajadores y trabajadoras del país, investigándose 5.093 accidentes de trabajo y ordenándose las medidas correctivas para prevenir nuevos accidentes logrando que los trabajadores y trabajadoras de los sectores y empresas involucradas en la investigación laboren bajo un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, garantizando las condiciones de seguridad, salud y bienestar, así como la Prevención de accidentes de la misma índole; Para transformar el hecho negativo de un accidente en una acción de seguridad.

En el cuadro número 4, se presenta los accidentes investigados por actividad económica, de un total de 3775 casos analizados, se puede observar que el sector construcción presenta el mayor número de accidentes mortales con un total de 37 de 435 presentados, siguiéndole el sector

manufactura con 34 accidentes mortales de un total de 2041 investigados de este sector, en tercer orden se encuentra el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones con 20 accidentes mortales de 171 accidentes investigados.

CUADRO N° 4  
ACCIDENTES INVESTIGADOS  
LEVES, GRAVES Y MORTALES SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA  
POR DIRESAT AÑO 2005

Gravedad de la lesión	Total	Actividades Agrícolas, Pecuarias y Caza	Explotación de Hidro. Minas y Canteras	Industria Manufacturera	Electricidad, Gas y Agua	Construcción	Comercio, Rest. Y Hoteles	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	Estab. Financ., Seguros, Bienes, serv. prestados a emp.	Servicios Comunes, Sociales y Personales	Actividades no Bien Especificadas y no Declaradas
		-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	0
	3775	118	87	2041	112	435	321	171	193	224	73
Leve	2226	45	23	1367	70	254	195	61	78	97	36
Grave	1401	67	55	640	35	144	121	90	103	112	34
Mortal	148	6	9	34	7	37	5	20	12	15	3

### Estudios ergonómicos.

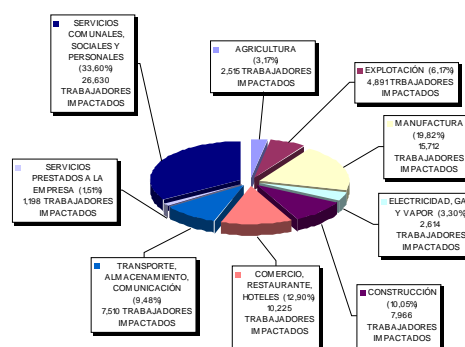
Se basan en la adecuación del puesto de trabajo de acuerdo con las medidas antropométricas del trabajador, los esfuerzos musculares a que está sometido en la realización de su labor y los estudios sobre posturas. Se programó realizar 1.800 estudios ergonómicos, de los cuales se ejecutaron 789 estudios a fin de prevenir enfermedades músculo esqueléticas a trabajadores y trabajadoras, ejecutándose 43,8% de la meta programada. Estos estudios permitieron valorar y establecer los distintos parámetros que determinaron la idoneidad ergonómica de los puestos de trabajo y dictaminaron las adaptaciones a los requerimientos del trabajador y trabajadora, consiguiendo, de este modo, una mejora considerable de la comodidad, salud y seguridad de los evaluados.

En el gráfico siguiente se evidencia, que el principal sector donde se realizaron estudios ergonómicos fue el de servicios comunales, sociales y personales con un 33,6% impactándose a 26.630 trabajadores y trabajadoras, debido a que es el sector conformado por áreas administrativas, donde el carácter sedentario de la mayoría de los puestos de trabajo ocasiona trastornos músculo esqueléticos, en cambio

aquellos trabajos del sector manufactura con el 19.82% de los estudios realizados y un impacto de 15.712 trabajadores y trabajadoras, y el sector comercio, restaurantes y Hoteles, con un 12.9% de los estudios y un impacto de 10.225 trabajadores y trabajadoras, registran una alta demanda de evaluaciones de puesto de trabajo por el requerimiento físico y la movilidad que generan estas actividades.

GRAFICO N° 5

EVALUACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO REALIZADAS POR SECTOR ECONÓMICO Y TRABAJADORES IMPACTADOS EN EL AÑO 2005



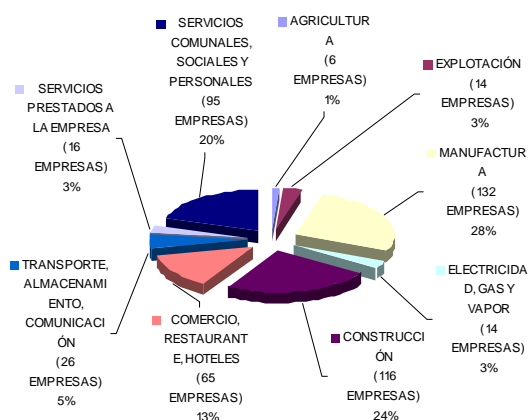
Fuente: Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía del Inpsasel



### Registro de información técnica de empresas visitadas.

El sistema de registro de empresas (base de datos) proporciona información oportuna y veraz a los técnicos a la hora de realizar inspecciones e investigaciones de accidentes, garantizando la rápida actuación de nuestros funcionarios y con ello la cobertura a la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras de las empresas. La meta alcanzada fue de 484 registros de información técnica de empresas visitadas, con respecto a los 1000 registros programados, ejecutándose el 48,4% la meta. Estos registros forman parte de la base de datos del instituto, en la cual se contempla la localización y toda la información referente a la actividad de la empresa en materia de salud y seguridad laboral.

**GRAFICO N° 6**  
**REGISTRO DE INFORMACIÓN TÉCNICA DE EMPRESAS POR**  
**SECTOR ECONÓMICO EN EL AÑO 2005**



**Fuente:** Dirección de Comunicación y Educación, Inpsasel.

### Clasificación de empresas y centros de trabajo por categoría de riesgos

La clasificación de empresas de acuerdo con la actividad principal dentro de la clase de riesgo definida por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales permite conocer el riesgo profesional al que se encuentran expuestos los trabajadores y trabajadoras según actividad que desarrollan en ejercicio de una relación de

trabajo. En base a estos indicadores de riesgo se planificó el desarrollo de las actividades técnicas para atender a los sectores prioritarios. Para este año, se programó clasificar 6.500 empresas y centros de trabajo y sólo se clasificaron 1.201 por las categorías de riesgo establecidas para la cotización de riesgos ante la seguridad social.

Asimismo, se diseñó un diagnóstico de los factores de riesgo por actividad económica por empresas y por trabajadores ocupacionalmente expuestos. Este diagnóstico permitió al Instituto conocer los sectores más críticos y con los trabajadores y trabajadoras más desprotegidos con la finalidad de orientar los esfuerzos futuros hacia la promoción de la prevención en estos sectores. A tales efectos, se realizaron tres informes que permitieron la elaboración de un proyecto para implementar un sistema de clasificación de empresas por categorías de riesgo, ya que actualmente la clasificación de empresas se rige por los códigos y registros del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Con este proyecto se pretende establecer la clasificación propia de las empresas de acuerdo a los requerimientos del Inpsasel, de manera de permitirnos actuaciones rápidas y objetivas en las empresas.

### Registro de accidentes en el sistema de notificación y registro

Este registro permitió analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas en los diferentes establecimientos laborales. Los resultados de la investigación de accidentes son registrados y archivados como parte de la documentación relativa a prevención de riesgos laborales. De igual manera permitió la obtención de datos estadísticos de accidentalidad, registrándose 8.536 accidentes en el sistema de notificación y registro de las DIRESAT en el año 2005.

**CUADRO N° 5**  
**ACCIDENTES REGISTRADOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA**

Actividades	Nivel de Gravedad				Total
	LMENOS3	LMAS3	GRAVE	MORTAL	
Agricultura, caza, silvicultura y pesca - 1	79	81	11	2	173
Explotación de minas y canteras - 2	150	178	22	6	356
Industrias Manufactureras - 3	1668	1964	194	22	3848
Electricidad, gas y vapor - 4	59	99	28	2	188
Construcción - 5	345	325	56	13	739
Comercio al por mayor y al por menor y restaurantes y hoteles - 6	532	389	42	3	966
Transporte, almacenamiento y comunicaciones - 7	181	294	36	18	529
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas - 8	109	164	29	12	314
Servicios comunales, sociales y personales - 9	225	169	17	4	415
Actividades no bien especificadas - 10	408	502	77	21	1008
<b>Total</b>	<b>3756</b>	<b>4165</b>	<b>512</b>	<b>103</b>	<b>8536</b>

**PORCENTAJES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.03%	4.17%	45.08%	2.20%	8.66%	11.32%	6.20%	3.68%	4.86%	11.81%

**Fuente:** Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía del Inpsasel

Como se muestra en el cuadro número 5 el mayor número de accidentes se registraron en el sector Manufactura con 3.848 accidentes, lo que representa un 45.08% de accidentalidad, con 22 accidentes de gravedad mortal, esto se debe a que son los procesos industriales y los trabajos con maquinaria las ocupaciones de mayor riesgo para los trabajadores y trabajadoras. También se evidencia que la actividad de Transporte, almacenamiento y comunicaciones aún cuando la accidentalidad representa solo un 11.32% el número de accidentes de gravedad mortal es elevado (18 accidentes), por ser los medios de transporte un agente material difícil controlar y fiscalizar fuera de las instalaciones de las empresas.

El sector construcción, presentó un índice 8.66% de accidentes, presentándose 13 de gravedad mortal, sector que debe ser atendido por su complejidad y variabilidad en el tiempo.

#### **Registro de Comité de Seguridad y Salud Laboral**

Esta meta correspondía a uno de los proyectos de la Agenda al Decisor y se

ejecuto hasta el primer semestre del 2005, se registraron 1.950 comités de seguridad y salud laboral en todo el ámbito nacional, y se constituyeron de 1.741 comités de higiene y seguridad en todo el ámbito nacional, cabe destacar, que los mismos se denominaban así antes de la reforma de la Ley, hay que señalar que esta actividad no se ejecutó en su totalidad debido al proceso de adecuación del registro y constitución de los Comités a la reforma de la Lopcymat.

El registro de comités en las empresas, permitió a los trabajadores y trabajadoras de las mismas tener un espacio en el cual poder plantear, discutir y solventar los problemas en materia de seguridad y salud laboral con la parte empleadora.

#### **Muestras y análisis implementados en el Laboratorio de Higiene y Toxicología**

Como una división adscrita a la Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía, el Laboratorio de Higiene y Toxicología es una unidad de apoyo técnico-científico, tanto a la Dirección adscrita como a la Dirección de Medicina Ocupacional mediante las evaluaciones toxicológicas, que se realizan a los trabajadores y trabajadoras de todo el ámbito nacional.

Las sustancias químicas son un problema grave en los puestos de trabajo; para el año 1996 el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente conocido por las siglas PNUMA establece que de un universo de 12.000.000 de sustancias conocidas en el planeta, tan solo 8.000 se encuentran reguladas, independientemente que en el comercio se encuentran 100.000 sustancias químicas. Por lo que los trabajadores y trabajadoras muchas veces están sujetos a sufrir de alguna anomalía causada en principio por el efecto de estas sustancias sobre el organismo y así desarrollar una enfermedad profesional que va en desmejora de su salud.

Tomando en consideración la problemática presentada, el Laboratorio de Higiene y Toxicología como parte de su ejecución, incrementó la atención a los trabajadores y



trabajadoras, al aumentar el número de muestras procesadas, tanto de naturaleza biológica como de evaluaciones ambientales, con el fin de determinar las condiciones a las que se exponen los trabajadores y trabajadoras en sus centros laborales, permitiendo dar alertas tempranas en el sistema de vigilancia de las condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo, como se demuestra en el Cuadro N° 6.

Igualmente como parte de su ejecución, se realizaron 21 muestreos superando los 13 programados, en apoyo y asesorías al personal de las Diresat en materia de análisis en el ámbito laboral, se incrementó el número de muestras a 7.598 de 4.000 programadas, así como el número de análisis implementados en el laboratorio con el que se superó la meta programada en un 57%.

Las muestras y análisis que se realizaron en el laboratorio fueron de:

- Determinación de plomo en sangre.
- Determinación de colinesterasa total.
- Determinación de cobre en suero.
- Determinación de ácido tricloroacético.
- Determinación de mercurio en orina.
- Determinación de mercurio en sangre.
- Determinación de zinc en suero.
- Determinación de ácido hipúrico.
- Determinación de fenoles totales.
- Determinación de creatinina.
- Determinación de polvo.

**CUADRO N° 6**  
**RELACIÓN DE ANÁLISIS DE MUESTRAS REALIZADOS EN EL AÑO 2005 POR EL LABORATORIO DE HIGIENE Y TOXICOLOGÍA**

**RELACIÓN DE DETERMINACIONES REALIZADAS AÑO 2005**

N°	Actividad	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Agt.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Total tipo.
1	Determinación de plomo en sangre	134	245	154	57	110	190	300	147	284	965	309	194	3.089
6	Determinación de colinesterasa total	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	3	1	7
9	Determinación de cobre en suero	0	0	2	2	2	0	5	0	17	81	23	0	132
12	Determinación de mercurio en orina	26	41	31	109	99	70	73	28	25	11	9	6	528
13	Determinación de mercurio en sangre	6	13	1	9	21	24	11	15	0	2	0	3	105
14	Determinación de zinc en suero	0	0	2	1	3	0	44	9	0	82	23	0	164
15	Determinación de ácido hipúrico	1	0	0	0	1	0	2	0	57	58	94	42	255
16	Determinación de fenoles totales	10	92	127	88	2	0	16	12	302	224	173	20	1.066
19	P. I. C. C. - Zaragoza	0	3	12	3	3	0	0	3	0	0	3	0	27
20	Determinación de creatinina	21	38	27	185	122	49	74	37	335	234	183	49	1.354
21	Gases Ambientales Lectura directa	0	450	0	1	0	0	6	6	0	0	1	0	464
22	Determinación de polvo	0	0	14	0	0	0	15	0	6	0	24	0	59
23	Determinación mercurio ambiental	0	0	0	0	0	0	28	41	0	0	0	0	69
24	Mediciones de radiaciones ionizantes	0	0	0	0	0	0	150	0	0	0	0	0	150
25	Medición de Velocidad del aire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	43	54
26	Medición de Iluminación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26	0	26
27	Medición de estrés térmico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	49	49
<b>Totales Por Mes</b>		<b>199</b>	<b>882</b>	<b>370</b>	<b>455</b>	<b>363</b>	<b>334</b>	<b>724</b>	<b>298</b>	<b>1.027</b>	<b>1.657</b>	<b>882</b>	<b>407</b>	<b>7.598</b>
Cursos como plan de capacitación		0	1	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	7
Muestreos en apoyo y asesorías al personal de las Diresat		0	1	3	1	0	0	10	2	1	3	2	2	25
Reuniones para fortalecer la red de Laboratorios		0	0	0	2	0	0	3	4	0	4	2	1	16

**Fuente:** Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía del Inpsasel

En relación al número de muestras, procesadas por el laboratorio en el año 2005, se puede observar que el 40,65% corresponde a determinación de plomo en sangre, la segunda determinación con mayor cantidad de muestras procesadas fue la implementación de los análisis de creatinina a fin de ajustar los valores reportados por el laboratorio con los expresados en la normativa nacional vigente, en materia de mercurio con un 17,82% de muestras analizadas. Se evaluó la normativa de polvo respirable y total, para comenzar a aplicar este análisis realizándose cincuenta y nueve (59) muestras; esto en el marco del proyecto de cooperación con el Ministerio del Trabajo de España, específicamente en la actividad

práctica realizada en la Planta SIDETUR-La Yaguara.

### **Programa de Prevención de Accidentes en la Industria de la Construcción**

En el marco de los proyectos de la Agenda al Decisor, se desarrolló el “Programa de Prevención de Accidentes en la Industria de la Construcción”, concebido como un conjunto de acciones dirigidas a la atención integral de la industria y de los trabajadores del sector construcción, por cuanto es una de las actividades económicas consideradas de mayor riesgo a nivel mundial y por cuanto se están construyendo grandes obras en Venezuela tales como:

- Ferrocarril Contuy Medio.
- Ferrocarril Regional del Centro.
- Línea 4 Metro de Caracas.
- Metro de Los Teques.
- Metro de Valencia.
- Metro de Maracaibo.
- Construcción del segundo puente sobre el Río Orinoco.
- Plan de Construcción de Viviendas en convenio con la República de China.

Los objetivos de este programa fueron:

1. Promover la formación de una cultura de prevención en el sector construcción.
2. Fortalecer la función de vigilancia y control del Estado sobre las condiciones de trabajo en la industria de la construcción.
3. Prevenir los accidentes de trabajo en el sector construcción.
4. Atender a los trabajadores discapacitados y los sobrevivientes por accidentes de trabajo.

5. Fortalecer los aspectos normativos y reglamentarios que rigen la prevención de riesgos en la industria de la construcción.

Estos esfuerzos se expresaron en:

Se censaron 198 empresas del sector de la construcción de un universo de 1804 registradas, beneficiando con la acción fiscalizadora a 13.221 trabajadores.

Se realizaron 234 actividades de promoción en las 172 empresas inspeccionadas.

Se inspeccionaron 243 obras en el sector de las cuales 84 fueron reinspeccionadas, emitiéndose 2.365 ordenamientos a las empresas inspeccionadas.

El servicio médico ocupacional del Inpsasel brindó 452 horas de atención médica en 314 consultas; dentro de las cuales emitió 76 certificaciones de discapacidad a trabajadores lesionados y 481 horas de atención a los trabajadores de la construcción en el área de higiene y seguridad.

Fueron informados y formados en promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo del sector construcción a 4.384 trabajadores del sector a través de 11.424 H/H y H/M de formación.

### **Otras Actividades no programadas**

Como parte de la labor que cumple la Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía, es importante señalar aquellas actividades no inmersas en el Plan Operativo Anual Institucional 2005, pero que sin embargo han tenido un impacto relevante en la gestión del instituto. En este sentido, se realizó una campaña conformada por un programa de evaluación de factores de riesgos en trabajadores y trabajadoras expuestos ocupacionalmente, apoyado en las unidades de laboratorio de toxicología e higiene ocupacional de referencia nacional.

El programa, contempló los aspectos de atención médica especializada por: especialista en salud ocupacional, terapeuta ocupacional, toxicólogo, psicólogo y el Higienista Ocupacional, el cual fue de apoyo fundamental en la evaluación de puestos de trabajo, para el diagnóstico de las enfermedades profesionales. Cabe destacar, que este programa permitió garantizarle oportunamente al trabajador su atención y rehabilitación, permitiendo su reinserción en un ambiente laboral adecuado y propicio, de acuerdo a sus condiciones físicas y mentales.

Por otra parte, se categorizaron los trabajos nocivos peligrosos y prohibidos para niños, niñas y adolescentes trabajadores, a través de una guía técnica que se encuentra culminada y en fase de revisión. Conocer el riesgo al que se encuentran expuestos los niños, niñas y adolescentes trabajadores de acuerdo a la actividad que desarrollan, en ejercicio de una relación de trabajo que permitirá planificar el desarrollo de las actividades de prevención y protección de éstos en atención de aquellas categorías prioritarias.

Se suscribieron reuniones para fortalecer la Red de Laboratorios de Toxicología.

CUADRO N° 7

Organismo	Acuerdo
Servicio Autónomo Nacional de Normalización, Calidad, Metrología y Reglamentos Técnicos SENCAMER	Asesoría en el proceso de acreditación de los laboratorios. Cronograma de actividades para acreditar los laboratorios en materia de calidad a ser desarrollado en cinco (5) etapas. Información para calibrar el material del laboratorio con la Dirección de Metrología. Disposición de apoyo institucional por el Abogado Homero Moreno, Director de Normas y Reglamentos Técnicos, a fin de coordinar el trabajo de Reglamentos Técnicos, en materia de Salud y Seguridad Laboral.
Centro de Química Analítica. Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas IVIC.	Información respecto a los materiales certificados tanto para muestras biológicas del tipo BCRO como ambientales.
Facultad de Farmacia de la UCV. Simet mención Toxicología e Higiene Industrial.	Asesoría en las valoraciones de fenoles totales, para ser reportados de acuerdo a la Norma Covenin 2253-2000, lo que permite cambio de la manera como se viene analizando en el laboratorio.
Laboratorio de Higiene Ocupacional y Atmosférica del Ministerio de Salud y Desarrollo Social MSDS.	Apoyo para pesar los filtros y la determinación a través de la técnica gravimétrica para polvo tanto total como respirable. Intercambio de material de laboratorio a fin de continuar con el trabajo del laboratorio.

Laboratorio de Toxicología de la USB	Reunión pendiente para conocer el tipo de servicio que presta dicha instalación y el apoyo a brindar a la red.
Ministerio de Ciencia y Tecnología MCT	Pendiente la reunión a fin de conocer los trámites correspondientes para dar apertura a líneas de investigación en la materia.
Suratop Administradora de Riesgo Profesionales-Colombia	Están dispuestos a aceptar personal para desarrollar unas pasantías en la red de laboratorios de esa aseguradora en el campo de higiene y toxicología, que poseen en la zona de Colombia.

Fuente: Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía del Inpsasel

Se fortaleció la oficina técnica para la revisión y aprobación de 700 solicitudes empresariales de certificación en materia de prevención, con la ejecución del Plan Nacional para la Evaluación y Establecimiento de controles en los Generadores de Vapor. Este plan consistió en el levantamiento de la data de los Generadores de Vapor existente en el MINTRA, se elaboró el Procedimiento de Inspección inicial (censo) de Generadores de Vapor. Se elaboraron los instrumentos y herramientas para la ejecución del Plan Nacional para la Evaluación y Establecimiento de controles en los Generadores de Vapor. (Acta única de Inspección de los Generadores de Vapor con instructivo, Procedimiento de Inspección de los Generadores de Vapor y flujograma de Inspección). Se digitalizó la data de los Generadores de Vapor existente para la sistematización de la data actual de los generadores de vapor existentes en el país. Garantizando de esta forma la adquisición e instalación de equipos generadores de vapor seguros para los trabajadores y trabajadoras.

Se participó en 28 eventos y charlas sobre salud y seguridad en el trabajo, con la participación de los Técnicos de las Diresat, con lo cual se logró informar a más de 300 trabajadores acerca de sus derechos en materia de salud y seguridad laboral así como la información básica para la prevención de accidentes de trabajo.

Se estableció un Programa para la Capacitación del personal técnico del Inpsasel con la finalidad de brindar un conjunto fundamental de conceptos asociados con las técnicas utilizadas para la planeación, dirección, construcción,

supervisión, mantenimiento e inspección de las instalaciones empresariales, según los requerimientos técnicos y las exigencias del país.

Con este programa de capacitación se logró el fortalecimiento de las capacidades de fiscalización del Inpsasel en la prevención de riesgos y accidentes en operaciones de mantenimiento, reparación e instalación de infraestructuras industriales. Así como para fortalecer las capacidades para la integración de los técnicos en el Sistema Único de Inspección Nacional.

Este programa contempló la ejecución de un grupo de cursos y talleres en las siguientes áreas:

**CUADRO N° 8  
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL**

Curso	Objetivo Alcanzado
Curso de Inspección de Recipientes a Presión y Generadores de Vapor	Se capacitaron 35 técnicos para cumplir las funciones de Inspección de Recipientes a Presión (Calderas de Vapor) y se elaboró la norma en la cual se establecen los criterios para el manejo, inspección y certificación de los Equipos y Recipientes a Presión.
Curso de Inspección de Gente del Mar	Se capacitaron 12 técnicos para cumplir las funciones de Inspección de trabajos marítimos y embarcaciones
Curso de Inspección de Instalaciones eléctricas de baja y alta tensión	Se capacitaron 40 técnicos para cumplir las funciones de Inspección de instalaciones eléctricas de baja y alta tensión.
Curso de Bioseguridad	Se capacitaron 10 técnicos para cumplir las funciones de Inspección de instalaciones hospitalarias y conocimiento de las normativas vigentes en el área de bioseguridad.
Curso de Protección radiológica	Se capacitaron 10 técnicos para cumplir las funciones de Inspección de instalaciones hospitalarias en el área radiológica.
Iluminación	Se capacitaron 5 técnicos para cumplir las funciones de evaluación de iluminación en los puestos de trabajo.
Ruido	Se capacitaron 5 técnicos para cumplir las funciones de evaluación de ruido en los puestos de trabajo.
Riesgos Químicos	Se capacitaron 20 técnicos para cumplir las funciones de Inspección y evaluación de puestos de trabajo con riesgos químicos y físicos presentes.
I Jornada Nacional de Seguridad Vial	Se capacitaron 6 técnicos para cumplir funciones de investigación de accidentes de tráfico.
Procedimientos de Laboratorio	Capacitación de 6 técnicos en el manejo y aplicación de técnicas de análisis y muestreo de laboratorio.

**Fuente:** Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía del Inpsasel

Se realizaron 27 instrumentos que serán validados para su aplicación por el personal del Inpsasel. Estos instrumentos forman parte de la base operativa técnica del instituto, los mismos permitirán obtener una base más sólida y unificada en lo que a criterios de inspección y supervisión se refiere, así como

la base Normativa para el establecimiento de los ordenamientos en las empresas para asegurar la salud, seguridad y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras también se elaboraron tres tipos de instrumentos, Lista de Chequeo, Guía Técnica y Norma Técnica.

La lista de chequeo es un instrumento de seguimiento que permite en la forma más eficiente posible recolectar, procesar, reportar y analizar información. Además permite ordenar la información que se obtiene de campo, mediante la relación entre los datos para información predefinida de alternativa única (Sí / No). Asimismo, se realizó la lista de chequeo para inspección de instalaciones eléctricas de baja y alta tensión así como la lista de inspección de generadores de vapor, con lo cual se espera agilizó y perfeccionó el proceso de inspección.

Se elaboraron 25 normas y guías técnicas sobre: Guía técnica de Comité de Seguridad y Salud. Norma técnica de Equipos de Protección Personal. Norma técnica de Accidentes de Trabajo. Norma técnica de Ergonomía en terminales con pantalla. Norma técnica de identificación de cilindros y tuberías. Norma técnica de identificación de materiales peligrosos. Norma técnica de iluminación. Norma técnica Inspección. Norma técnica inspecciones de incendios. Norma técnica Principios Ergonómicos. Norma técnica Radiaciones. Norma técnica Riesgos Biológicos. Norma técnica Riesgos Químicos. Norma técnica de Ruido. Norma técnica de Señalización. Norma técnica de ventilación. Norma técnica de sistemas de gestión. Norma técnica para el Control de Contingencias. Guía Técnica de Riesgos Eléctricos. Guía Técnica de inspección de generadores de vapor. Guía Técnica de Delegados de Prevención. Guía Técnica de Bioseguridad en Granjas, Guía Técnica de Bioseguridad en Zoológicos. Guía Técnica de Bioseguridad para Cazadores y Observadores de Aves.

Estos proyectos de normas técnicas forman parte del material de trabajo a revisar para dar cumplimiento a la elaboración de la nueva Normativa Técnica Nacional en materia de salud y seguridad laboral, que permitirá proteger con un marco legal estable la salud y seguridad de todos los trabajadores y trabajadoras, ya que esta normativa sustituirá a las Normas COVENIN vigentes, con la diferencia de que en la elaboración de estas se incluye para la discusión al principal actor social, a los trabajadores y trabajadoras.

### **CONSULTORÍA JURÍDICA**

Prestar asesoría y Asistencia Jurídica a la presidencia del Instituto; a las direcciones técnicas y administrativa y a las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores.

#### **FUNCIONES**

- Asesorar en materia jurídica a la Presidencia y a los Directores, así como las demás unidades, conforme a los requerimientos y necesidades de la institución.
- Representar al Instituto en juicios iniciados en contra o a favor y ante el Directorio con la finalidad de salvaguardar los intereses del Instituto.
- Preparar expedientes, contratos providencias administrativas y demás actos jurídicos necesarios para cumplir con los objetivos del Instituto.
- Emitir dictámenes de carácter legal a solicitud del Directorio, Presidente y Directores del Inpsasel.
- Opinar en las materias que le sean requeridas por las máximas autoridades de la institución.
- Compilar leyes, decretos, resoluciones, providencias administrativas y demás actos que se refieran al instituto, así como analizar el contenido de éstos,

seleccionar y divulgar la doctrina y jurisprudencia que versen sobre materias de la competencia del mismo.

- Conocer y dictaminar sobre los recursos administrativos que se interpongan a la consideración y decisión del Presidente.
- Coordinar y dirigir el sistema jurídico de la institución.
- Asumir las funciones de Secretario Ejecutivo en las reuniones del Directorio.
- Prestar apoyo legal para el desarrollo de normativas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Normar la tramitación y aprobación de certificación de empresas prestadoras de servicios de salud ocupacional.
- Fundamentar la documentación para la asignación y/o cambios de riesgo de empresas.

#### **EJECUCIÓN**

La Consultoría Jurídica durante el año 2005 orientó la gestión de sus actividades dentro del marco de las directrices estratégicas contempladas en el Plan de Desarrollo Económico y Social 2001-2007, y desarrolladas en el Plan Operativo Anual Institucional y en el Plan Operativo Anual Nacional, las cuales se expresan a continuación:

- 1.- Contribuir a consolidar la estabilidad política y social, promoviendo la paz social para favorecer la salud y calidad de vida de todos y todas.
- 2.- Garantizar que las políticas y otros actos administrativos del Inpsasel se adecuen al marco jurídico del país.

En función de las directrices planteadas y las metas programadas por la Consultoría Jurídica, para el período correspondiente al

año 2005, las actividades realizadas por esta Dirección durante el referido período comprenden:

En lo referente a la implementación de programa de unificación de criterios jurídicos, la Consultoría Jurídica a fin de lograr la unificación de criterios jurídicos llevó a cabo las reuniones periódicas respectivas con todos los Profesionales del Derecho que laboran en el Instituto y se ha remitido a las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (Diresat) las opiniones y dictámenes que ha emitido este Despacho a fin de que la asesoría legal que se brinde en cada una de las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores y en la Consultoría Jurídica sea uniforme.

Por otra parte, en lo que respecta a los instrumentos para la simplificación de trámites y procedimientos administrativos se diseñó un sello con el texto íntegro del acto de apertura para la habitación del libro de Acta de los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo y se diseñaron 12 formatos para la utilización de las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores en la sustanciación de los expedientes técnicos.

#### **Opiniones en materia jurídica para la Presidencia y los Directores así como para las unidades técnicas**

En virtud de que es obligación de esta Consultoría Jurídica ajustarse legalmente en términos propios de derecho, mediante los cuales le corresponde garantizar que se cumplan los extremos de ley; en razón de dos particulares: *primero*, porque el trabajo es un *"hecho social"*, tal como lo establece el artículo 1 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con artículo 3 de la misma ley, aunado al hecho de que las relaciones laborales son de *"Orden Público"* (Doctrina reiterada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en Sentencia Nro. [02762](#) del 20/11/2001), al respecto, se han dictado 344 opiniones jurídicas sobre diversos aspectos, superando la meta programada de 240, entre ellos cabe considerar las siguientes:

Cálculo de prestaciones sociales.

Anticipo de prestaciones sociales.

Elaboración de nuevos sellos solicitados por la Directora de Medicina Ocupacional.

Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo

Inhibición de funcionarios adscritos a la Diresat Lara.

Pago de los intereses devengados en razón del contrato de fideicomiso.

Procedimiento idóneo para la recaudación de los fondos por concepto de Tasas de Registro y Acreditación establecido en el Art. 25 de la Ley Orgánica de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Petición del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares del Estado Bolívar (SUTISS) y la empresa Siderúrgica del Orinoco C.A. (SIDOR) en referencia a: la Comisión Paritaria y Número de los Integrantes que van a conformar cada Comité de Higiene y Seguridad, Cantidad de Comités a ser conformados en SIDOR; y sobre la Inamovilidad de los Trabajadores, como miembros del Comité.

Pago del Cesta Ticket a los trabajadores que estuvieron laborando en la Institución, durante el período del Dr. Agüero Gorrín.

Especificaciones del Contrato de Trabajo Art. 70 y 71 LOT

Goce de los días de disfrute de las Vacaciones del Personal que Labora en el Inpsasel.

Otorgamiento de Permisos a los trabajadores (as) del Inpsasel en cuanto a: procedimientos, tiempo de duración (en horas o días).

Base de Cálculo del Bono Nocturno que deben percibir Los Chóferes del Inpsasel.

Término para notificar un accidente de trabajo ante el INPSASEL.

**Dictámenes de carácter legal a solicitud de trabajadores y empleadores.**



Se redactaron 33 Dictámenes de carácter legal, con la finalidad de dar respuestas legales a trabajadores, trabajadoras, empleadores y empleadoras cubriendo: Contratos con Personas Naturales celebrados para cubrir las necesidades profesionales, técnicas y administrativas de la institución. Contratos celebrados con Personas Jurídicas. Asimismo, se participó en 14 procesos de licitación general y 8 procesos de licitación selectiva para lo cual, se llevó a cabo una gran cantidad de actividades en la fase de preparación y seguimiento de los procesos mencionados.

#### Dictámenes de Recursos Administrativos

Hasta la presente fecha se han emitido dos dictámenes legales, en relación a dos recursos jerárquicos, que a continuación se indican:

CUADRO N° 9

Diresat	Fecha de Interposición	Recurrente	Fecha de Decisión	Decisión	Fecha de Remisión
Zulia - Falcón	15 de junio de 2005	CARBONES DEL GUASARE, C.A.	10 de octubre de 2005	Modificación y revocación	25 de octubre de 2005
Zulia - Falcón	20 de julio de 2005	DIMINCA, C.A.	23 de agosto de 2005	confirmación	21 de octubre de 2005

En lo que respecta al Dictamen emitido de CARBONES DEL GUASARE, C.A, se modificaron algunos ordenamientos impartidos y se revocaron otros, lográndose el control en las actuaciones del personal subordinado y favorecer al trabajador. En el dictamen emitido de DIMINCA, C.A se confirmó la decisión del recurso de consideración.

#### Representaciones judiciales y extrajudiciales de la Institución ante órganos administrativos y jurisdiccionales.

Se realizaron 260 representaciones judiciales, extrajudiciales de la institución ante órganos administrativos y judiciales, cabe considerar que este año la Consultoría Jurídica continuó con especial énfasis su participación en el proyecto de reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, hasta su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, en fecha 26 de julio de 2005.

#### Asesorías legales a trabajadores, trabajadoras, empleadores y empleadoras.

Se brindó asesoría en materia jurídica a la Presidencia, Directores así como a las demás unidades, conforme a los requerimientos y necesidades de la institución. Igualmente a las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores del Distrito Capital, Vargas y Miranda, Anzoátegui, Sucre, Monagas y Nueva Esparta, en los lapsos de tiempo en los cuales las mismas no contaban con un Profesional del Derecho asignado. En este sentido la meta alcanzada fue de 4369 asesorías superando la meta programada de 3120.

#### Otras Actividades

Finalmente, en materia de divulgación de la normativa legal que regula y promueve la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en especial de la LOPCYMAT, la Consultoría Jurídica ha intervenido en distintas actividades en representación de la Institución ante organismos públicos y privados.

Se hizo el trámite legal pertinente para la adquisición de cuatro inmuebles ubicados en los Estados: Táchira, Lara, Aragua y Miranda, sedes de las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores, ubicadas en los Estados mencionados. La Consultoría jurídica asistió en esta materia elaborando así los documentos de compra venta y asistiendo al presidente en referencia a la firma de los mismos ante el registro inmobiliario correspondiente.

Se coordinó la materia denominada "Legislación Laboral" de la Especialización de Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral en el Instituto de Altos Estudios en Salud Pública "Arnoldo Gabaldón", adscrito al Ministerio de Salud, ubicado en la ciudad de Maracay, Estado Aragua.

Se crearon las Unidades de Sanción en cada una de las Direcciones Estadales de

Salud de los Trabajadores, a fin de imponer las multas a aquellas instituciones y empresas que hayan infringido la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, e igualmente se impartió capacitación al personal que las integra. Desde el 1 de septiembre de 2005 se iniciaron 224 propuestas de sanción(1), de las cuales 36 se providenciaron y se publicaron al 30/12/2005 (2), resultando sancionadas 10 empresas condenadas a pagar en su totalidad de bolívares SEISCIENTOS TREINTA Y DOS MILLONES CIENTO SESENTA MIL CUATROCIENTOS CON CERO CÉNTIMOS (Bs. 632.160.400,00) (3)

Cuadro Sanciones Providenciadas

Unidad de Sanción	1 - Propuestas	2 - Providenciadas	3 - Montos de las Multas en Bs.
Bolívar, Amazonas y Delta Amacuro	18	0	0
Lara, Yaracuy y Portuguesa	11	1	2.587.200,00
Táchira, Mérida, Trujillo y Barinas	32	12	209.504.400,00
Aragua, Guárico y Apure	30	0	0
Anzoátegui, Sucre, Monagas y Nva. Esparta	69	1	15.523.200,00
Carabobo -Cojedes	43	12	30.987.600,00
Caracas, Vargas y Mirandas	16	7	76.030.000,00
Zulia-Falcón	5	3	297.528.000,00
<b>Total</b>	<b>224</b>	<b>36</b>	<b>632.160.400,00</b>

#### DICTAMENES SOBRE RECURSOS ADMINISTRATIVOS

República Bolivariana de Venezuela  
Ministerio del Trabajo  
Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

Caracas, 10 de octubre de 2005.

Sociedad Mercantil

#### CARBONES DEL GUASARE, S.A.

Yo, Jhonny Picone Briceño, titular de la cédula de identidad Nro. V-7.389.728, en mi carácter de Presidente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), debidamente designado por el Presidente de la República, mediante Decreto N° 3.742 de fecha 6 de julio de 2005, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.224 de fecha 8 de julio de 2005; actuando de conformidad

con lo establecido en el numeral 11 del artículo 22 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de fecha 30 de junio de 2005, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela bajo el Nro. 38.236 de fecha 26 de julio de 2005, a los fines dar respuesta al Recurso Jerárquico interpuesto por la Sociedad Mercantil CARBONES DEL GUASARE, S.A., en fecha 15 de junio de 2005, contra acto administrativo suscrito por la ciudadana Carina Rincón De Molina, en su carácter de Médico Especialista en Salud Ocupacional de la DIRESAT con competencia en los Estados Zulia y Falcón, en los siguientes términos:

En fecha 31 de agosto de 2004, se procedió a realizar una evaluación del puesto de trabajo del ciudadano Lenin Enrique Ferrer L., titular de la cédula de identidad Nro. 12.440.726, quien presta sus servicios como obrero en la empresa Carbones del Guasare, S.A., ubicada en Santa Cruz de Mara, Municipio Mara del Estado Zulia; levantándose el respectivo Informe Abierto el día 10 de septiembre de 2004, donde se asentó los siguientes ordenamientos de seguridad y salud laboral:

*"1. Se ordena Cambio de Puesto de Trabajo, acorde a la condición actual del trabajador, de conformidad con lo establecido en el artículo 584 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT); dicho cambio debe efectuarse de forma inmediata.*

*2. Disponer de un programa de Salud Ocupacional, según lo contemplan el artículo 34 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOCYMAT), el artículo 496 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHST) y la norma COVENIN 2274-97: Servicios de Salud Ocupacional en centros de trabajo. Se da un plazo de 15 días.*

*3. Realizar e impartir un Programa de Adiestramiento en materia de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales a todos los trabajadores, según lo estipulado en el artículo 19, numeral 3 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y la norma COVENIN 2260-88 (Programa de Higiene y Seguridad Industrial) se dan 20 días para su realización.*

*4. Implantar e incentivar un programa de evaluación médica integral a los trabajadores expuestos a los riesgos*



*anteriormente especificados con el objeto de detectar precozmente posibles desviaciones en la salud de los mismos, de conformidad con el artículo 496 del RCHST; se concede un plazo de 20 días.*

*5. Instalar equipos de extinción de incendio y proceder a su revisión, tal como lo contemplan los artículos 769, 770, 771, 772 y 775 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHST). Se concede un plazo de 30 días."*

Informe que fue reconsiderado el día 7 de octubre de 2004, de conformidad con lo establecido en el artículo 94 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, confirmandose los ordenamientos antes transcritos, por medio de acto motivado de fecha 21 de octubre de 2004.

Ahora bien, expone la representación de la Sociedad Mercantil CARBONES DEL GUASARE S.A., en su escrito contentivo de Recurso Jerárquico, que su mandante para la fecha de la evaluación cumplía con las normativas de seguridad e higiene y ambiente en el trabajo, pues contaba con un servicio médico altamente capacitado en el área ocupacional y demás áreas necesarias a los fines del diagnóstico de eventuales dolencias, atendido por el Dr. Edgar Mas, Dra. Rubi Labarca y las Doctoras Gisek Barrios Portillo, médico cirujano y Dra. Lina María Hernández, médico cirujano con Magister en salud ocupacional, cuyo curriculum y hoja de servicio reposa en el expediente administrativo. Al respecto, se observa tanto del informe abierto como de la planilla de evaluación de puesto de trabajo que cursan en el expediente, que ciertamente la empresa cuenta con un servicio médico propio, al previsto en el artículo 34 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo vigente *ratione temporis* y el artículo 496 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Por tanto, al evidenciarse del presente expediente que la empresa recurrente cuenta dentro de sus instalaciones con un servicio médico propio atendido por personal médico ocupacional, se revoca de conformidad con lo previsto en el artículo 90 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos el ordenamiento signado con el número 2. No obstante, aclara quien suscribe que el servicio médico debe estar organizado tanto con el recurso humano como con los insumos y equipos médicos apropiados y disponibles de acuerdo al número de trabajadores de la empresa y los riesgos de la empresa de conformidad con lo previsto en el artículo 34 de la Ley antes mencionada; y a los fines de un funcionamiento integral se recomienda que su estructura deba hacerse de forma multidisciplinaria,

tal como describe la Norma COVENIN 2274-97, atinente a los "Servicios de Salud Ocupacional en Centros de Trabajo", de manera que garantice un medio ambiente adecuado que proporcione calidad de vida a los trabajadores.

Señala además la apoderada de la sociedad CARBONES DEL GUASARE, S.A., que su poderdante procedió en forma oportuna y reiterada a dar el adiestramiento en materia de prevención de accidentes profesionales, consignando como prueba de ello, copias de notificaciones de adiestramiento y de asistencia a curso post-vacacional, así como llamado de atención al ciudadano Lenin Ferrer por no utilizar los implementos de seguridad necesarios para la protección y seguridad en su sitio de trabajo. Sobre este punto, dispone el numeral 3 del artículo 19 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo vigente para la fecha, que los empleadores están en la obligación de capacitar a los trabajadores en la prevención de enfermedades y accidentes profesionales y en la utilización de los equipos de seguridad, todo ello como medida de capacitación de los trabajadores para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Dicho adiestramiento de acuerdo a lo establecido en la norma COVENIN 2260-88 referente a "Programas de Higiene y Seguridad Industrial", debe realizarse a través de charlas de inducción e información sobre: riesgos y sus medios de prevención y protección, comprendidas en adiestramiento en las habilidades de la labor asignada a los fines de que represente una actividad segura para el trabajador; y adiestramiento en materia de higiene y seguridad industrial, donde se debe preparar al trabajador en materia de primeros auxilios, prevención de accidentes y enfermedades profesionales, equipos de protección, prevención y control de incendios, de accidentes y todas aquellas que a título enunciativo prevé la norma *in commento*. En el presente caso, se desprende de planilla de evaluación a puesto de trabajo, que los trabajadores de la empresa CARBONES DEL GUASARE, S.A., recibían inducción oral, escrita y audiovisual sobre el uso de equipos de seguridad personal; sin embargo, no demuestra la empresa empleadora que impartía a sus trabajadores adiestramiento completo para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, en virtud que, de las documentales aportadas no se constata de forma efectiva que el trabajador, en este caso el ciudadano Lenin Ferrer, haya asistido a cursos sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales, pues de los certificados consignados, sólo guarda relación el referente a la Protección Auditiva, pero no así los referentes a Windows 98, alcohol y drogas; tampoco se evidencia que los trabajadores recibieran inducción en materia de ergonomía, ni de primeros auxilios, prevención de incendios, control de riesgos ambientales y riesgos

inherentes a la actividad que realiza la empresa, seguridad vial, orden y limpieza industrial, etc; por lo que la recurrente debe implementar un adiestramiento completo y periódico a la totalidad de sus trabajadores.

Recorre por otro lado la representación del empleador, por cuanto sustenta que no carece de un programa de evaluación médica integral, consignando al expediente evaluaciones médicas realizadas al ciudadano Lenin Ferrer, de las cuales se desprende el control de evaluaciones prevacacional, planes de salud y demás evaluaciones médicas practicadas en la Clínica San Antonio C.A. y Centro Clínico La Sagrada Familia con motivo de la enfermedad sufrida por el trabajador. En este sentido, dispone el artículo 496 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo que cada servicio médico propio de la empresa debe contar con normas de funcionamiento, que determine las condiciones de ingreso del trabajador, así como su control periódico, de lo que se desprende que debe realizarse a cada trabajador los exámenes médicos de ingreso y periódicos que permitan prevenir enfermedades y garantizar la salud de los trabajadores; en este sentido, desarrolla la norma COVENIN 2274-97 sobre "Servicios de Salud Ocupacional en Centros de Trabajos", parámetros para la realización de exámenes médicos periódicos constituidos por exámenes pre-empleo, periódicos de transferencia, reintegro y egreso, con programas de educación en salud ocupacional, aplicación de tratamientos médicos, informes médicos de perfiles de salud ocupacional, programas preventivos de acuerdo al medio ambiente laboral, evaluación de riesgos, programas de rehabilitación, programas de práctica de labores de forma segura, así como el registro de las historias bio-psico-social laboral de cada trabajador; exámenes de ingreso y periódicos que deben realizar los patronos como medida preventiva para garantizar la salud de los trabajadores y condiciones óptimas para el trabajo, obligación contenida en el numeral 1 del artículo 19 de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de fecha 18 de junio de 1986, y que se mantiene vigente en su artículo 56.

Por último, en cuanto al ordenamiento atinente a la instalación de equipos de extinción de incendio y su revisión periódica, establece el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo en sus artículos 769, 770, 771, 772, 773, 774 y 775 que cada establecimiento deberá contar con equipos contra incendios de acuerdo a la naturaleza del riesgo, construcción, ubicación, grado de exposición del trabajo, los cuales tienen que ser revisados de forma periódica, estar ubicados adecuadamente y en áreas accesibles, de fácil identificación, de forma tal que se permita su rápido manejo en una situación de contingencia. Pues bien, sustenta la empresa que tiene instalado equipos de extinción de incendios y

que los mismos reciben el mantenimiento adecuado, consignando como prueba de su dicho, contratos de servicios de mantenimiento de sistema contra incendios con la empresa DELTA FIRE SYSTEMS, C.A., documentales que no demuestran la existencia de equipos de incendios en la empresa, que los mismos sean los adecuados y que efectivamente se realice el mantenimiento periódico; sin embargo aprecia quien suscribe, de planilla de evaluación de puesto de trabajo y del acto administrativo que resolvió el recurso de reconsideración, que efectivamente la empresa contaba con equipos extintores de incendios, no obstante, éstos se encontraban encerrados con candado, lo que imposibilita el libre acceso a los mismos, ocasionando dificultad de su uso aumentando el riesgo de incendio, lo que contraviene las normas del Reglamento previamente citada y las disposiciones contenidas en la norma COVENIN 1213-98, referente a la instalación de los equipos, su fácil acceso y la señalización para su mejor ubicación, la norma CONVENIN 1330-97 atinente a la Extinción de Incendios en Edificaciones, Sistema fijo de extinción de incendios con agua sin medio de impulsión propio, en su punto 4.6 y la norma COVENIN 1331-2001 referente a la Extinción de Incendios en Edificaciones, Sistema fijo de extinción de incendios con agua con medio de impulsión propio, en su punto 7.7, lo cual es primordial para el control de incendios.

#### **Decisión**

Por las consideraciones precedentes, se resuelve:

1. Se confirma de acuerdo a lo previsto en el artículo 90 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos los ordenamientos de prevención, salud y seguridad laboral contenidos en el Informe Abierto de Evaluación de Puesto de Trabajo de fecha 10 de septiembre de 2004, signados con los Nros. 1 y 3 que a continuación se transcribe:

*1. Se ordena Cambio de Puesto de Trabajo, acorde a la condición actual del trabajador, de conformidad con lo establecido en el artículo 584 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT); dicho cambio debe efectuarse de forma inmediata.*

*3. Realizar e impartir un Programa de Adiestramiento en materia de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales a todos los trabajadores, según lo estipulado en el artículo 19, numeral 3 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y la norma COVENIN 2260-88 (Programa de Higiene y Seguridad Industrial) se dan 20 días para su realización.*

2. Se revoca de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la ley Orgánica de Procedimientos Administrativos el Ordenamiento contenido en el Informe Abierto de Evaluación de Puesto de Trabajo de fecha 10 de septiembre de 2004, signado con el Nro. 2.

3. Se modifica de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos conjuntamente con el artículo 81 *ejusdem* los ordenamientos Nros. 4 y 5, en los siguientes términos:

*4. Incentivar y aplicar un programa de evaluación médica periódica e integral a todos los trabajadores de la empresa con exámenes de ingreso y periódicos, de conformidad con el numeral 1 del artículo 19 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, conjuntamente con el artículo 496 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo*

*5. Asegurar la ubicación adecuada el fácil acceso y la debida identificación de los equipos de extinción de incendio, tal como lo contemplan los artículos 770 y 775 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHST), así como de las normas COVENIN 1213-98 (Extintores Portátiles. Inspección y Mantenimiento), CONVENIN 1330-97 atinente a la Extinción de Incendios en Edificaciones, Sistema fijo de extinción de incendios con agua sin medio de impulsión propio, en su punto 4.6 y la norma COVENIN 1331-2001 referente a la Extinción de Incendios en Edificaciones, Sistema fijo de extinción de incendios con agua con medio de impulsión propio, en su punto 7.7. Se concede un plazo de 30 días, contados a partir de la notificación del presente acto."*

4. Notifíquese a los interesados del contenido íntegro del presente acto, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Contra la presente decisión se podrá interponer Recurso Contencioso Administrativo de Nulidad, ante los Juzgados Superiores con competencia en materia del trabajo dentro de los seis (6) meses contados a partir de la fecha de la notificación, de conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria Séptima de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del

Trabajo conjuntamente con el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

**Dr. Jhonny Picone Briceño**

**Presidente**

JPB/MMD/NN/MP

República Bolivariana de Venezuela  
Ministerio del Trabajo  
Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad  
Laborales

Caracas, 23 de agosto de 2005.

Sociedad Mercantil

**DIMARCO INTERNACIONAL, C.A. (DIMINCA)**

Yo, Jhonny Picone Briceño, titular de la cédula de identidad Nro. V-7.389.728, en mi carácter de Presidente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), debidamente designado por el Presidente de la República, mediante Decreto N° 3.742 de fecha 6 de julio de 2005, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.224 de fecha 8 de julio de 2005; actuando de conformidad con lo establecido en el numeral 11 del artículo 22 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de fecha 30 de junio de 2005, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela bajo el Nro. 38.236 de fecha 26 de julio de 2005, a los fines de responder Recurso Jerárquico interpuesto por la Sociedad Mercantil DIMARCO INTERNACIONAL. C. A., (DIMINCA) en fecha 20 de julio de 2005, en el procedimiento de investigación de accidente del trabajador Claudio E. Primera U., sustanciado por la Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores con competencia en los Estados Zulia y Falcón, a través de la Orden de Trabajo Nro. 00063-2005 de fecha 07 de marzo de 2005, en los siguientes términos:

En fecha 3 de marzo de 2005, se recibió solicitud de investigación de accidente por parte del ciudadano Claudio E. Primera U. trabajador de la Sociedad Mercantil DIMARCO INTERNACIONAL C.A., procediéndose a su investigación por Orden de Trabajo Nro. 00063-2005 de fecha 07 de marzo de 2005 a cargo del ciudadano Jhon L. Jiménez, en su carácter de Técnico en Higiene y Seguridad en el

Trabajo de la DIRESAT con competencia en los Estados Zulia y Falcón, procediendo a levantar Informe en fecha 20 de mayo de 2005, donde se asentó los siguientes ordenamientos de seguridad y salud laboral:

*"1. Mantener en el sitio de trabajo un órgano de higiene y seguridad laboral, según lo estipulado en la norma Covenin 2260, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se imparten según la facultad que concede a las autoridades del trabajo en el artículo 866 del RCHST del Reglamento de Higiene y Seguridad Laboral, este ordenamiento debe cumplirse de inmediato.*

*2. Mantener en el sitio de trabajo un órgano de higiene y seguridad laboral, según lo estipulado en la norma Covenin 2260, Programa de Higiene y seguridad Industrial. Aspectos Generales, y el artículo 866 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo RCHST ordenamiento que se imparte según la facultad que le concede a las autoridades del trabajo el reglamento sobre otras medidas de Higiene y Seguridad Laboral. Este ordenamiento se debe cumplir de inmediato.*

*3. Instruir a los trabajadores sobre las formas seguras de laborar, promover dentro de personal el interés y la efectiva cooperación, todo esto de acuerdo a lo estipulado en el Artículo numero 862 del RCHST y en la Norma Covenin 2260, se otorga un plazo de 30 días para su elaboración.*

*4. Elaborar un Programa de Motivación y medios de divulgación para el área de Higiene y Seguridad Laboral según lo estipula el artículo numero 862 del RCHST, y la Norma Covenin No. 2260. Se otorga un plazo de diez (10) días para su elaboración.*

*5. Colocar en toda el área, avisos de seguridad para la prevención de accidentes, enfermedades profesionales y vías de emergencias, según lo estipula el Artículo numero 866 del RCHST ordenamiento que se imparte según la facultad que le concede a las autoridades del trabajo el Reglamento sobre otras medidas de higiene y seguridad laboral y la Norma Covenin 187-92 colores, símbolos y*

*dimensiones para señales de seguridad. Se otorga un plazo de veinte (20) días para su cumplimiento.*

*6. Mantener una eficiente supervisión que garantice el máximo de seguridad en los trabajos que se ejecuten, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el parágrafo 1 del artículo numero 6, los Art. números 1 y 2, en los numerales 1 y 3 del artículo 19; y el artículo 35 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), se otorga un plazo de 5 días para su cumplimiento.*

*7. Realizar un procedimiento para evaluar y controlar los riesgos laborales, según lo estipula la Norma Covenin 2260: Sse dan quince (15) días para su realización.*

*8. Proveer a todos los trabajadores calzados de seguridad con punteras de acero u otro material resistente que garanticen la seguridad de los dedos de los trabajadores; según lo estipula el artículo 808 literal a y la Norma Covenin N° 0039-97. Se otorga un plazo de un (01) día, para proveer de este equipo a los trabajadores.*

*9. Suministrar a todos los trabajadores que se encuentren expuestos al ruido los tapones auditivos que minimicen la intensidad del ruido ocasionado; según lo estipula el artículo 138 del RCHST y las Normas Covenin N° 0871-78 y 1565-95. Se otorga un plazo para su suministrar dicho equipo de un (01) día.*

*10. Velar por el reguardo de todas las partes de la maquina o equipo en movimiento que ocasione riesgo para el operador. Según el Artículo 149 del RCHST y la Norma Covenin 2248-87, Manejo de Materiales y Equipos. Se otorga un plazo de treinta (30) días para su cumplimiento. Normas Covenin números 0871-78 y 1565-95.*

*11. Ninguna Maquina o Equipo podrá repararse mientras esté en movimiento, de acuerdo al Art. número 151 del RCHST, excepto cuando el diseño y la construcción lo permitan sin riesgo al personal. Se otorga un plazo de un día (01) día."*

Así mismo, se concluyó en el acto en referencia que el accidente sufrido por el trabajador Claudio E. Primera es un accidente de trabajo de conformidad con lo previsto en el artículo 32 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo vigente para la fecha.

Informe que fue reconsiderado el día 13 de junio de 2005, de conformidad con lo establecido en el artículo 94 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, confirmándose los ordenamientos antes transcritos, por medio de acto motivado de fecha 4 de julio de 2005.

Ahora bien, expone la representación de la Sociedad Mercantil DIMARCO INTERNACIONAL COMPAÑÍA ANÓNIMA (DIMINCA), en su escrito contentivo de Recurso Jerárquico, que se vulneró su derecho a la defensa y el debido proceso previsto en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por cuanto afirma que no fueron evacuadas las testimoniales presenciales del accidente, el técnico designado no acudió al lugar de los hechos y que además se expresa en el Informe Técnico que en el momento de la ocurrencia del accidente no se encontraba el Supervisor Operacional o el Supervisor de Higiene y Seguridad, argumento que asegura es falso.

Al respecto, de una revisión de las actas que conforman el expediente se observa que recibida la solicitud de investigación del accidente hecha por el trabajador, se procedió a su investigación a través de la Orden de Trabajo Nro. 00063-2005 de fecha 7 de marzo de 2005, designando al personal técnico, quien el día 28 de marzo de 2005 se trasladó a la sede de la Sociedad Mercantil recurrente, según constancia de visita que ríela al folio 3 del expediente, donde fue atendido por la ciudadana Peggy Espitia en su condición de Coordinadora de Recursos Humanos, levantándose acta a los fines de dejar constancia de lo observado, y posteriormente el Informe Técnico correspondiente contentivo de los ordenamientos a cumplir por parte de la empresa. De lo anterior se desprende que, en el presente caso se tramitó el procedimiento correspondiente notificando al patrono al momento de realizar la inspección, dejándose copia del acta levantada a la sociedad mercantil recurrente y otorgándose los ordenamientos; por lo que fue puesto al conocimiento de la recurrente de las circunstancias que dieron origen a los ordenamientos y el respectivo lapso para su cumplimiento, en consecuencia no se evidencia violación alguna al debido proceso ni al derecho a la defensa consagrados en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En cuanto a la violación de la disposición contenida en el artículo 53 de la Ley Orgánica de

Procedimientos Administrativos a que hace alusión la Sociedad DIMARCO INTERNACIONAL, C.A. (DIMINCA), en virtud de que no se tomó la declaración de las testimoniales presenciales del accidente sufrido por el trabajador, observa este superior jerarca que prevé la norma en referencia que el organismo público realizará las actuaciones que estime pertinentes para el mejor conocimiento del asunto a decidir, en el presente caso de la narración de los hechos realizadas por el trabajador y por la empresa, son contestes en que las lesiones ocasionadas en los miembros inferiores del trabajador fueron ocasionadas por atropello de una maquina de excavación, mientras se realizaba las labores de limpieza del canal, lo que se encuentra dentro del supuesto de accidente de trabajo establecido en el artículo 32 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo vigente para la fecha, regulado en el artículo 69 de la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; siendo además que la empresa recurrente admite que el accidente sufrido por el ciudadano Claudio E. Primera U. es un accidente de trabajo; por tanto resulta inoficioso la reposición solicitada para la declaración de testigos sobre hechos no controvertidos y que de ninguna forma tienen injerencia en los ordenamientos impartidos.

Señala por otro lado, la representación de la empresa DIMARCO INTERNACIONAL, C.A. (DIMINCA), en su escrito de recurso jerárquico, que es imposible cumplir con los ordenamientos impuestos por el Instituto en vista de que la obra para la cual trabajaba el ciudadano Claudio E. Primera Uribarri, culminó en el mes de agosto de 2004, lo cual lo hace extemporáneo contraviniendo lo dispuesto en el artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En tal sentido, aprecia este decisor que los ordenamientos impartidos en el Informe Técnico corresponden a la Sociedad Mercantil recurrente y no a la obra culminada, pues, su cumplimiento debe verificarse en el medio ambiente laboral de DIMARCO INTERNACIONAL, C.A. (DIMINCA), ya que es en esas instalaciones en donde se observó las infracciones sujetas a ordenamiento que deben ser cumplidos por la recurrente, por tanto no se vulneró el derecho al acceso a los órganos de administración de justicia dispuesto en el artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Con relación a la afirmación de la empresa recurrente en cuanto a que la identificación del trabajador Claudio E. Primera U. realizada en el informe técnico está errada, en virtud de que se describe como su nivel educativo el de técnico siendo lo correcto el de obrero. En tal sentido, se observa que el informe técnico recurrido describe el grado de educativo del trabajador como técnico, de igual manera, se aprecia de planilla de

investigación de accidente de trabajo que cursa en el expediente al folio 8 suscrita por el trabajador, que dentro de los datos del trabajador, el nivel educativo de secundaria, por lo que ciertamente existe una incongruencia en autos sobre el nivel de instrucción del trabajador; sin embargo, ello no acarrea la nulidad del informe técnico, ya que no constituye un elemento de juicio para establecer los ordenamientos ni para determinar un accidente como de trabajo, ni genera de forma alguna causa un perjuicio al recurrente, mas aún cuando de los autos se determina de forma inconfundible que el cargo ocupado por el trabajador en DIMARCO INTERNACIONAL COMPAÑÍA ANÓNIMA (DIMINCA) es el de obrero.

Por último aprecia quien suscribe en relación a los ordenamientos contenidos en el Informe Técnico, que en cuanto a los signados con el Nro. 1 y 2, comprenden el mismo ordenamiento ya que ambos son atinentes al mantenimiento de un órgano de higiene y seguridad laboral según lo dispuesto en la norma CONVENIN 2260 y el artículo 866 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

#### **Decisión**

Por las consideraciones precedentes, se resuelve:

1. De conformidad con lo establecido en los artículo 81 y 90 de la Ley de Procedimientos Administrativos, se unifica los ordenamientos Nro. 1 y 2; y se confirman el resto de los ordenamientos de prevención, salud y seguridad laboral contenidos en el Informe Técnico de fecha 20 de mayo de 2005, que a continuación se transcriben:

*\*1. Mantener en el sitio de trabajo un órgano de higiene y seguridad laboral, según lo estipulado en la norma CONVENIN 2260, Programa de Higiene y seguridad Industrial. Aspectos Generales. Ordenamiento que se imparte de acuerdo a la facultad que conferida a las autoridades del trabajo en el artículo 866 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Este ordenamiento debe cumplirse de inmediato.*

*2. Instruir a los trabajadores sobre las formas seguras de laborar, promover dentro de personal el interés y la efectiva cooperación, todo esto de acuerdo a lo estipulado en el Artículo numero 862 del RCHST y en la Norma CONVENIN 2260. Se otorga un plazo de 30 días para su elaboración.*

*3. Elaborar un Programa de Motivación y medios de divulgación para el área de Higiene y Seguridad Laboral según lo estipula el artículo numero 862 del RCHST, y la Norma COVENIN No. 2260. Se otorga un plazo de diez (10) días para su elaboración.*

*4. Colocar en toda el área avisos de seguridad para la prevención de accidentes, enfermedades profesionales y vías de emergencias, según lo estipula el Artículo numero 866 del RCHST ordenamiento que se imparte según la facultad que le concede a las autoridades del trabajo el Reglamento sobre otras medidas de higiene y seguridad laboral y la Norma COVENIN 187-92 colores, símbolos y dimensiones para señales de seguridad, se otorga un plazo de veinte (20) días para su cumplimiento.*

*5. Mantener una eficiente supervisión que garantice el máximo de seguridad en los trabajos que se ejecuten, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el parágrafo 1 del artículo numero 6, los Art. números 1 y 2, en los numerales 1 y 3 del artículo 19; y el artículo 35 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Se otorga un plazo de 5 días para su cumplimiento.*

*6. Realizar un procedimiento para evaluar y controlar los riesgos laborales, según lo estipula la Norma CONVENIN 2260. Se dan quince (15) días para su realización.*

*7. Proveer a todos los trabajadores calzados de seguridad con punteras de acero u otro material resistente que garanticen la seguridad de los dedos de los trabajadores; según lo estipula el artículo 808 literal a y la Norma CONVENIN N° 0039-97. Se otorga un plazo de un (01) día para proveer de este equipo a los trabajadores.*

*8. Suministrar a todos los trabajadores que se encuentren expuestos al ruido los tapones auditivos que minimicen el ruido ocasionado; según lo estipula el artículo 138 del RCHST y las Normas CONVENIN N° 0871-78 y 1565-95. Se otorga un plazo para su suministrar dicho equipo de un (01) día.*

9. *Velar por el resguardo de todas las partes de la maquina o equipo en movimiento que ocasione riesgo para el operador. Según el Artículo 149 del RCHST y la Norma COVENIN 2248-87, Manejo de Materiales y Equipos. Se otorga un plazo de treinta (30) días para su cumplimiento. Normas COVENIN números 0871-78 y 1565-95.*

10. *Ninguna Maquina o Equipo podrá repararse mientras esté en movimiento, de acuerdo al Art. número 151 del RCHST, excepto cuando el diseño y la construcción lo permitan sin riesgo al personal. Se otorga un plazo de un día (01) día."*

2. Notifíquese a los interesados del contenido íntegro del presente acto, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Contra la presente decisión se podrá interponer Recurso Contencioso Administrativo de Nulidad, ante los Juzgados Superiores con competencia en materia del trabajo dentro de los seis (6) meses contados a partir de la fecha de la notificación, de conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria Séptima de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, conjuntamente con el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

**Dr. Jhonny Picone Briceño**

**Presidente**

## **OFICINA DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL**

Es la encargada de elaborar propuestas de cooperación, coordinar el proceso de negociación de convenios y apoyar en la ejecución de programas y proyectos para el Instituto. Promover los procesos de integración y articulación interinstitucional dentro de las instituciones del Poder Ejecutivo Nacional, para la consecución de los fines del Inpsasel.

### **FUNCIONES**

- Elaborar propuestas de cooperación en conjunto con las dependencias responsables de los programas y proyectos.
- Coordinar el proceso de negociación de convenios y otras formas de cooperación, organizando la cartera de programas y proyectos del Inpsasel, de acuerdo con los requerimientos de organizaciones cooperantes.
- Promover los procesos de integración y articulación interinstitucional, dentro del contexto de las instituciones del Poder Ejecutivo Nacional, para la consecución de los fines del Estado en general y del Inpsasel en particular, así como diferentes formas de contraloría social de la gestión del Instituto, en el marco de las relaciones interinstitucionales y esquemas de cooperación con organizaciones de trabajadores y trabajadoras.
- Definir políticas para la gestión de convenios y otras formas de cooperación con organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, orientados a satisfacer requerimientos políticos, técnicos y económicos del inpsasel, identificando oportunidades de cooperación que puedan impulsar



el desarrollo de programas y proyectos del Instituto.

- Coordinar la elaboración de los proyectos requeridos por las unidades sustantivas del Inpsasel, conjuntamente con la Dirección de Planificación y Presupuesto. Asimismo, el diseño y elaboración de proyectos de inversión pública y de financiamiento multilateral.

El objetivo de la Oficina de Cooperación Interinstitucional, durante el año 2005, estuvo orientado a la ejecución de los componentes previstos en los programas y proyectos de cooperación dirigidos al fortalecimiento institucional, en los ámbitos políticos, técnicos y financieros, a través de la vinculación con organismos públicos y privados, nacionales e internacionales

La Oficina de Cooperación Interinstitucional asume dentro de sus acciones programadas la línea estratégica del Ministerio del Trabajo relativa al *Desarrollo del nuevo Marco Jurídico Institucional*, en donde el funcionamiento de la Administración Pública responda a las necesidades de la ciudadanía. A continuación se describe cada una de las metas ejecutadas para el año 2005:

#### **Actividades realizadas para suscribir Convenios de Cooperación Técnica con Organismos Nacionales e Internacionales**

1.- Se efectuó enlace con la Universidad Central de Venezuela, con el propósito de evaluar la suscripción de un Convenio de Cooperación Interinstitucional que promueva el fortalecimiento institucional de ambos organismos, a través de la cooperación entre el **"EL INPSASEL"** y **"LA UCV"** en el campo de la salud ocupacional, permitiendo coordinar actividades y colaboración en proyectos conjuntos, con la participación e intercambio de investigadores, profesores y estudiantes; así como proponer proyectos y encausar la superación científico-técnica e investigación en materias afines a las funciones principales de ambas instituciones.

Cabe destacar que el modelo de convenio se encuentra en revisión en la Oficina de Asesoría Jurídica de la UCV.

2.- En relación a la *Universidad Bolivariana de Venezuela*, se estableció un enlace institucional con el objeto de promover el fortalecimiento y el intercambio de experiencias entre ambos organismos. Se destaca que el logro primordial se fundamentó en el diseño curricular de la asignatura "Salud Ocupacional", por el Equipo Directivo del Inpsasel, con lo cual se logró incluir en el Diseño Curricular de la carrera de Salud Pública, la asignatura de Salud Ocupacional, con duración de un año.

3.- Con respecto al *Ministerio de Salud*, se realizó enlace con el objeto de suscribir un convenio que contemple un marco de actuación para el intercambio sistemático y permanente de conocimientos y experiencias, así como la colaboración y apoyo entre las partes en función del desarrollo de sus respectivas competencias, a los fines institucionales que les sean propios. Este enlace permitirá el trabajo coordinado entre el Inpsasel, Ministerio de Salud y Desarrollo Social y la Corporación de Salud del estado Aragua, entre otras.

4.- Se realizaron cuatro reuniones entre el Inpsasel y la *Corporación Venezolana de Guayana*, con el objeto de suscribir un convenio cuyo propósito se centrará en establecer un marco de referencia, en materia salud, seguridad e higiene ocupacional, que oriente la acción conjunta de ambas organizaciones, relacionada por una parte, con las competencias que tiene el **INPSASEL** y por la otra, con la gestión de prevención y control de riesgos ocupacionales derivada del desarrollo y operaciones de las actividades de exploración, producción, transporte, manufactura y comercialización que realiza la **Corporación Venezolana de Guayana (CVG) y sus empresas tuteladas**. Se prevé su firma el 01 de diciembre del año en curso.

5.- De igual forma se destacan los enlaces realizados con el *Centro de Formación*



*Laboral y Sindical* (CENFORLASIN), para realizar un Convenio Marco de Cooperación, el cual propenda a estrechar sus relaciones, unir esfuerzos y establecer normas amplias de actuación que canalicen e incrementen los contactos y la colaboración, de acuerdo a un marco de actuación para el intercambio sistemático y permanente de conocimientos y experiencias, en la promoción de la participación protagónica de los trabajadores y trabajadoras en la fiscalización y control de las condiciones de higiene y salud en el trabajo a través de la formación y educación.

6.-Por otro lado, se realizó enlace institucional con la Universidad Central Lisandro Alvarado (UCLA) del estado Lara, con la finalidad de suscribir un convenio. El cual pretende establecer la cooperación entre la "UCLA" y el "INPSASEL" para potenciar la capacidad técnica de ambas instituciones y el desarrollo conjunto de actividades formativas, informativas, técnicas o de investigación.

7.-Se sostuvo reunión con representantes del Ministerio del Trabajo y el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores de Cuba, con el objeto de:

- a. Discutir los puntos de encuentro entre el Insat de Cuba e Inpsasel.
- b. Discutir los puntos de encuentro entre el Ministerio del Trabajo de Cuba e Inpsasel.
- c. Discutir la posibilidad de firmar Acuerdo de Cooperación entre los organismos aquí representados.
- d. Discutir las posibles Áreas de Cooperación entre estas instituciones.
- e. Exponer el "Desarrollo del Inpsasel del 2002 al 2005".

8.-Por último, se recibió la solicitud y la manifestación de interés de la empresa Cadafe, y su filial Elecentro, para establecer convenio de cooperación con el Inpsasel.

Actualmente se está estudiando dicha solicitud.

9.-Se efectuó enlace institucional con la Escuela de Gerencia Social (FEGS) a fin de suscribir un Convenio de Cooperación Institucional, el cual permita el intercambio de experiencia y la formación de los funcionarios del instituto en áreas estratégicas para el posicionamiento y consolidación del Inpsasel.

10.-Se realizó un contacto institucional preliminar con la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), con el objeto de suscribir un convenio entre ambas instituciones, el cual contribuya a desarrollar las actividades de formación y capacitación en materia de promoción de la salud y prevención de enfermedades profesionales y accidentes de origen ocupacional.

### **III CONFERENCIA DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL DE LAS AMÉRICAS 2005**

Con el objetivo de buscar espacios de discusión, intercambio de experiencias y formulación de estrategias para mejorar la salud ocupacional y ambiental en Venezuela, así como el posicionamiento institucional a nivel internacional, el Inpsasel intervino en la III Conferencia de Salud Ambiental de las Américas 2005, obteniendo buenos resultados, derivados de la interrelación con organismos e instituciones que participaron en el evento. Dentro de los compromisos más importantes destacan la Coordinación de la Red Internacional de Trabajadores, así como la del Capítulo de Salud-Trabajo de la Asociación Latinoamericana de Medicina Social; y la Declaración de la República Bolivariana de Venezuela como Sede para la realización de la IV Conferencia de Salud Ambiental de las Américas para el año 2007.

Asimismo, en reunión sostenida con la Escuela de Ingeniería en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental, del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Provincia de Cartago y con la participación la Embajada de Venezuela en Costa Rica, se

establecieron importantes acuerdos de cooperación en materia de seguridad y salud en el trabajo. También se establecieron importantes acuerdos con el Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), en las áreas de investigación, capacitación, pasantías e intercambio de experiencias y programas en el área de toxicología.

Por otra parte, se sostuvo reunión con la delegación de la Secretaría de Atención a la Salud, Coordinación de Salud del Trabajador del Ministerio de Salud de Brasil, para discutir los posibles acuerdos bilaterales, para promover Convenio Marco entre el Ministerio de Salud de Brasil, organismo responsable de la salud y seguridad laboral y el Ministerio del Trabajo de Venezuela, a objeto de efectuar intercambio de experiencias en el diseño e implantación del Sistema de Atención Primaria en Salud de los Trabajadores.

Asimismo, se establecieron vínculos con organizaciones de trabajadores para plantear la lucha continental por el derecho a la salud y el trabajo digno; de este modo, se lograron enlaces interinstitucionales con instituciones homólogas (Perú, Colombia, Brasil, Ecuador y Costa Rica)

#### **Proyectos financiados a través de Operaciones de Crédito Público (Ley Especial de Endeudamiento 2004 y 2005).**

En virtud de incrementar la cobertura, calidad y oportunidad del servicio de Atención Integral de la Salud en el Trabajo, garantizando a los trabajadores y trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para su desarrollo integral del ser humano, se ejecutaron dos proyectos durante el año 2005, en el cual se incluyen actividades concernientes al desarrollo de los componentes referidos a la adquisición de obra física, implantación de un sistema de remodelación, dotación de mobiliario e implantación de infraestructura tecnológica.

Para ello, el Ejecutivo Nacional, en aras de saldar la deuda social en la defensa de los derechos de los trabajadores, aprueba a través de Operaciones de Crédito Público (Ley Especial de Endeudamiento Anual 2004 y 2005) los proyectos denominados: "Incremento de la Protección y Defensa de la Salud en el Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela" por un monto de bolívares *TRES MILLARDOS NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO MILLONES CIENTO ONCE MIL CIENTO DOCE* (Bs. 3.978.111.112,00) e "Incremento de la Capacidad Institucional del Inpsasel de acuerdo a la Normativa Legal Vigente en el área, respondiendo a la demanda efectiva de Trabajadores y Trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela" por un monto de bolívares *DOSCIENTOS TREINTA Y TRES MILLONES SEISCIENTOS SETENTA MIL QUINIENTOS VEINTIOCHO CON 00/100 CTS.* (Bs.233.670.528, 00) respectivamente.

#### **Encuentro Estratégico de las Direcciones Sustantivas y las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (Diresat).**

Se organizó y realizó en apoyo a la Dirección General con la finalidad de presentar la descripción de los 10 Objetivos Estratégicos de la Nueva Etapa dictados por la Presidencia de la República, en el marco del nuevo escenario político y como estos incidieron en la elaboración del Plan Operativo Institucional 2005. Este encuentro permitió también, presentar a las DIRESAT, los siete proyectos que el Inpsasel desarrollaría en el marco de la Agenda al Decisor, en aras de alcanzar el mayor impacto social con un eficiente control y manejo de los recursos presupuestarios e introducir los fundamentos de las temáticas relacionadas con la Gerencia Estratégica, Desempeño Organizacional y Triangulo de la Gobernabilidad.

#### **ASESORÍAS**

1. Apoyo efectuado al grupo de Comunicación y Educación encargado del registro de los Comités de Salud y Seguridad Laboral; en este sentido, se efectuó revisión y corrección al Proyecto

Desarrollo de la gestión de laboratorio de campo para el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), en el área de Higiene en el Trabajo 2005-2006.

2. De igual forma se realizó la tramitación del proyecto, ante la Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT del Ministerio del Trabajo, en el marco del Acuerdo de Cooperación Técnica con la Consejería de España.
3. Se estableció contacto con el Ministerio de Ciencia y Tecnología, con el objeto de facilitar la vinculación de la Oficina de Tecnologías de Información para el conocimiento y desarrollo de la planificación, con miras hacia la transferencia tecnológica a la nueva plataforma.
4. Participación en reuniones sostenidas representantes de la Asociación Bolivariana de Enfermos Ocupacionales, Estrategia Laboral Sector Aluminio (ABEOELSA), extrabajadores de la CVG, Alcasa, Bauxilum entre otras empresas, el grupo consta de aproximadamente 490 casos. En este sentido se viene participando en las reuniones sostenidas con la CVG, Ministerio de Industrias Básicas y Ministerio de Planificación y Desarrollo.
5. Se estableció contacto con el Seniat, a objeto de obtener data sobre las empresas registradas ante dicho ente, con la finalidad de implementar el Sistema de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, que viene desarrollando la Oficina de Tecnologías de Información de nuestra institución.

#### **OFICINA DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN**

Prestar apoyo en materia tecnológica, así como desarrollar políticas, estrategias, programas y proyectos para el desarrollo de redes, sistemas de información, aplicaciones, dotación de recursos e insumo que apoyen el funcionamiento de la institución.

#### **FUNCIONES**

- Establecer planes de desarrollo tecnológico para el Inpsasel, dentro de los cuales se especifique la creación y mantenimiento de sistemas de información que sean capaces de generar, en tiempo real, información veraz y precisa para los funcionarios del instituto y entes gubernamentales que lo soliciten.
- Garantizar el buen funcionamiento de los activos en materia tecnológica, con los que cuenta el inpsasel.
- Establecer planes estratégicos de actualización de equipos de computación con los que cuenta el Inpsasel.
- Garantizar que el medio informativo electrónico, del instituto (página web), este operativo los 365 días del año, las 24 horas del día y velar que dicho medio se mantenga actualizado constantemente.
- Velar por la integridad y mantenimiento de la infraestructura de redes del Inpsasel.
- Realizar la planificación de adecuad Asesoras, apoyar y orientar tecnológicamente todas las direcciones y oficinas en el desarrollo sus actividades, ejecutando el diseño, desarrollo e implantación de sistemas de información y la actualización de todo su equipo.
- Automatizar los procesos de información gerencial del Inpsasel, mediante la evaluación y adaptación de aplicaciones de terceros y/o el desarrollo de productos a la medida.
- Proyectar la interconexión de la oficina principal con las Diresat a nivel nacional.

- Establecer e implementar políticas de seguridad e integridad de la información con la que cuenta el Inpsasel.
- Velar por el cumplimiento y ejecución de los distintos proyectos tecnológicos de automatización de la información en el área de Salud Seguridad Laboral.

### EJECUCIÓN

El objetivo de la Oficina de Tecnologías de Información estuvo orientado durante el 2005 a dar apoyo tecnológico a todas las direcciones medulares de la institución. Dicho apoyo se basó fundamentalmente en equipamiento tecnológico, redes de datos, sistemas de información y soporte técnico.

Todas las actividades ejecutadas fueron realizadas bajo lineamientos claramente definidos donde se tomaron en cuenta las necesidades de cada unidad o dirección, el análisis de las posibles soluciones, el análisis de las tecnologías disponibles, el análisis del recurso humano disponible, el análisis de los recursos financieros disponibles, la elaboración de la estrategia de ejecución, la ejecución de la estrategia y la posterior evaluación de la misma.

Igualmente fueron tomados en cuenta los lineamientos del Ministerio de Ciencia y Tecnología en materia de Software Libre para el desarrollo de nuevas soluciones, como la migración de las ya existentes.

A continuación se describen las metas programadas y ejecutadas durante la gestión del 2005:

#### **Creación del dominio computacional del Instituto e Interconexión de Internet entre la sede central y las DIRESAT**

La Oficina de Tecnologías de Información (OTI), programó crear un (1) dominio computacional propio para el Inpsasel, el cual soporte toda la carga de proyectos tecnológicos que deben ser desarrollados dentro del instituto, el cual se gestionó en el primer trimestre de 2005, con la finalidad de

adquirir el nombre dominio "inpsasel.gov.ve", atender las necesidades institucionales y por otra parte en la búsqueda de una repuesta que garantice el control de flujo de información entre la sede central y Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores, y entre estas y los trabajadores, se encuentra la necesidad de mejorar la efectividad operativa, por lo que se planteó como alternativa en el cuarto trimestre una plataforma de interconexión sobre la base de una red privada virtual (VPN), que esté integrada por un conjunto de estándares abiertos y controles basados en la política del Instituto, que permita el flujo de información de forma confiable, segura, rápida y oportuna para apoyar una adecuada toma de decisiones, y por ende optimizar los procesos, y aprovechar las características operativas de los equipos de procesamiento y salida de datos en las áreas medulares del instituto.

El planteamiento está sustentado sobre la base de un proyecto denominado "*Dominio de computación a través de una red privada virtual sobre la red pública de Internet*". Dicho proyecto contempla dos fases: la primera definida como *Gestión Administrativa*, resume todo lo referente al análisis jurídico, técnico y financiero; punto de cuenta y firma de contrato con proveedores de servicios; la segunda definida como *Gestión Operativa* resume el detalle técnico de la consultoría, instalación y configuración de los servicios contratados. El proyecto se inició en Octubre 2005 y se estima la culminación para finales de enero 2006.

#### **Fortalecimiento de la página Web como medio de difusión de publicaciones electrónicas**

Esta meta se programó para dar a conocer de manera nacional e internacional al Inpsasel y que a su vez sirviera de medio de difusión de publicaciones electrónicas [www.inpsasel.gov.ve](http://www.inpsasel.gov.ve) que identifica la ubicación del portal web, dicho dominio está alojado en una red externa (Extranet) a la institución, el mismo permite:

- a. Alojamiento de páginas estáticas e interactivas (formularios, foros, etc.) que permite la difusión de la información y la captura de datos respectivamente entre la Institución, trabajadores, trabajadoras empleadores y empleadoras.
- b. Correo electrónico a través de e-mail, el cual permite la comunicación interna y externa de 270 funcionarios que prestan servicios administrativos y operativos a nivel nacional.
- c. Cuenta con un protocolo de seguridad SSL certificado para envío de mensajes protegidos.

#### **Desarrollo de los Módulos**

La Oficina de Tecnologías de Información programó entre sus metas el desarrollo de diez (10) Sistemas de Bases de Datos que soportasen los distintos proyectos de automatización de la información del Inpsasel. De este modo, las labores apuntaron al desarrollo Sistema de Información en Prevención, Seguridad y Salud Laboral es una aplicación que se comenzó a implementar a partir del año 2005, está conformada por 23 módulos que gestionan, distribuyen y almacenan, la información de promoción, prevención y atención de la Salud y Seguridad Laboral de los Trabajadores y Trabajadoras del país, que permiten apoyar la toma de decisiones y las acciones coordinadas de las áreas medulares especializadas: Medicina Ocupacional, Higiene, Seguridad y Ergonomía, Comunicación y Educación y Epidemiología e Investigación.

El sistema se inició con el Módulo de Registro de Delegados de Prevención y Comités de Salud y Seguridad Laboral, el cual consiste en registrar a los delegados (as) de prevención como representantes de los trabajadores, los representantes de los empleadores y los comités que se conformen. También estipula el resto de actividades relacionadas con los mismos

como el control y seguimiento en el cumplimiento de informes, convocatorias y requerimientos.

El siguiente módulo que se realizó fue el de Registro de los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores, el cual consiste en la creación de procesos e interfaces que permitan el registro de esta particular población laboral y su respectivo control, seguimiento y formación en materia de inserción estudiantil, prevención, salud y seguridad laboral.

Otro módulo implementado fue el de calderas, el cual consiste en registrar y digitalizar los registros que conservaba el Ministerio del Trabajo de todas las calderas que operaban en los distintos sectores de producción del país.

El último módulo desarrollado fue el de registro y control de denuncias, reclamos y sugerencias, el cual consiste en la implementación de mecanismos que permitan la recepción de esta información vía Web, telefónica o personal y su posterior direccionamiento a la unidades resolutorias.

Entre otras actividades desarrolladas no programadas tenemos:

#### **Equipamiento de Sede Central y de las Diresat**

Con recursos provenientes de la Ley de Endeudamiento, el Inpsasel a partir del 3er Trimestre de 2005 dispone de una infraestructura tecnológica distribuida de la siguiente forma:

##### **Sede Central:**

- (2) Servidores. PDC y Backup.
- (3) Impresora de Red/ Jetdirect.
- (41) Pc de Escritorio y Portátil.
- (3) Switch LAN.
- (1) Red de área local con acceso a Internet.
- (4) Equipos Proyector Multimedia.

(3) Cámaras Fotográficas Digitales.

(1) Cámara Filmadora.

**En 8 DIRESAT:**

(8) Impresoras Multi-funcional / Jetdirect.

(70) Pc de Escritorio y Portátil.

Para el 4to Trimestre de 2005, se plantea la adquisición de:

Sede Central:

(1) Servidor de Aplicaciones: Software de Distribución Libre.

(17) Pc de Escritorio y Portátil.

(1) Switch. VLAN.

(1) Firewall. 200 Tunels.

(2) Equipos Proyector Multimedia.

En 8 DIRESAT y 1 Laboratorio Toxicológico:

(1) Impresora Multi-funcional / Jetdirect.

(84) Pc de Escritorio y Portátil.

(9) Switch LAN.

(9) Firewall. 40 Tunels.

(8) Equipos Proyector Multimedia.

(8) Cámaras Fotográficas Digitales.

Igualmente se plantea la conexión entre Sede Central y las DIRESAT a través de un medio TDM/Metro-Ethernet y ADSL/ABA bajo el contexto de un VPN. En resumen, el instituto cuenta con (215) unidades de procesamiento de datos, (12) impresoras de RED y (23) equipos de comunicación de datos. Se plantea un crecimiento gradual de la infraestructura tecnológica durante los años 2006 y 2007, directamente proporcional al fortalecimiento institucional.

**Desarrollo del Foro Inpsasel-Online**

El foro Inpsasel Online es una aplicación Web que ofrece soporte a discusiones en

línea y que básicamente consiste en un espacio virtual creado en la Internet con la finalidad de definir varios foros en una sola plataforma sobre temas relacionados con salud ocupacional, higiene, seguridad y ergonomía.

Específicamente el foro permite enviar y contestar mensajes que pueden ser leídos por los usuarios autorizados, compartir archivos como manuales, guías técnicas, normas y procedimientos y conocer los datos de ubicación de los participantes para ser contactados.

**Creación del Plan de Migración**

Con la finalidad de incrementar las capacidades técnicas del equipo profesional y técnico que integra la OTI, se capacitó al personal profesional y técnico que la integra, para lo cual se brindó capacitación en *Administración Básica, Avanzada y de Redes en Linux* en aras de que el personal cuente con sólidos conocimientos para llevar a cabo el plan de migración.

El plan de migración fue conceptualizado en Octubre de 2005, sobre la base de un Anteproyecto denominado "*Migración de Software Propietario hacia el Uso de Software Libre sobre Estándares Abiertos en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel)*". Se planteó el desarrollo de las diferentes fases que lo conforman a partir del 1er Trimestre de 2006.

**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**

Es la encargada de planificar y desarrollar los sistemas de reclutamiento, selección e inducción, planificación de carrera, clasificación, remuneración y bienestar social, que garanticen el mejor recurso humano, así como la optimización de las condiciones de trabajo.

**FUNCIONES**

- Planificar, coordinar y ejecutar el desarrollo e implementación de todos los Subsistemas de Recursos Humanos: Reclutamiento y

Selección, Adiestramiento y Desarrollo, Registro y Control, Técnica, Bienestar Social y Trámites y Pasivos Laborales.

- Elaborar, dirigir, coordinar, evaluar y controlar la ejecución del Plan de Personal, así como remitir los informes sobre su ejecución al Ministerio de Planificación y Desarrollo, quien dictará las directrices para su elaboración.
- Organizar y realizar los concursos necesarios para el ingreso y ascenso de los funcionarios o funcionarias de carrera, siguiendo para ello las directrices fijadas sobre la materia.
- Dirigir y coordinar los programas de desarrollo y capacitación del recurso humano del instituto en consonancia con la detección de necesidades y las políticas establecidas por el Ministerio de Planificación y Desarrollo.
- Crear, dirigir y coordinar el sistema de evaluación del personal, con la finalidad de lograr un alto grado de satisfacción laboral y productiva de los trabajadores.
- Evaluar y proponer los movimientos de personal a ser presentados al Ministerio de Planificación y Desarrollo para su aprobación.
- Instruir los expedientes disciplinarios de los funcionarios y funcionarias en tanto no sea creada la unidad correspondiente dentro de su estructura organizativa y funcional.
- Participar conjuntamente con la División de Planificación y Presupuesto, en la elaboración del anteproyecto de presupuesto de gastos de personal, así como en la elaboración del Plan Operativo Anual y Memoria y Cuenta de la institución.

- Elaborar la nómina de pago del personal, el otorgamiento de beneficios socioeconómicos y realizar los cálculos de Pasivos Laborales, con la finalidad de dar cumplimiento a los deberes y compromisos asumidos por la institución.
- Coordinar y supervisar el análisis socioeconómico de los pliegos petitorios de la convención colectiva.
- Servir como enlace entre el Instituto y el Ministerio de Planificación y Desarrollo en lo que se refiere a las políticas para el manejo del recurso humano.
- Brindar un servicio de asesoría al personal en materia de bienestar social.
- Garantizar el cumplimiento del Registro de Asignación de Cargos.
- Elaborar informes técnicos y propuestas de mejoramiento en el área de trabajo

### **EJECUCIÓN**

Considerando las líneas contenidas en el Plan Nacional Económico y Social de la Nación (2001- 2007), la acción de la Oficina de Recursos Humanos se orientó a procurar el reclutamiento y selección del talento humano, sensible a la problemática en salud y seguridad en el trabajo y por ende comprometido y motivado con la defensa de la vida y salud en el trabajo, en especial de aquellos que desarrollan su actividad laboral en las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores, en aras de alcanzar la misión institucional y satisfacer las necesidades de las trabajadoras y trabajadores del país.

La *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat)* aprobada en el segundo semestre del año, establece en su artículo 17, que la política de recursos humanos del

instituto debe estar en concordancia con lo establecido en el artículo 144 de la *Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social*, la cual establece que *“a los fines de garantizar su desarrollo profesional así como también sus deberes en la relación laboral que entraña el servicio público básico y esencial de la seguridad social. El Estado estimulará la formación de profesionales y técnicos en materia de seguridad social, para lo cual se fortalecerán las instituciones y los programas relacionados con esta materia y se procurará la optimización del desarrollo y los programas relacionados con esta materia y se procurará la optimización del desarrollo, selección y remuneración de los recursos humanos para el funcionamiento del Sistema de Seguridad Social”*.

En este sentido, la política de personal del Inpsasel durante este año 2005, estuvo orientada a incrementar las capacidades técnicas del talento humano del Inpsasel, en pro de contribuir a disminuir el déficit de profesionales especialista en Salud Ocupacional. Por otra parte, se desarrolló un Plan de Trabajo durante el segundo semestre, en función de efectuar planes de contingencia en el área, los mismos se orientaron a diseñar y aplicar un programa de beneficios sociales para los trabajadores del Instituto.

En este sentido, se desarrollaron acciones tendientes a la revisión y adecuación de la estructura organizativa y de cargos del Inpsasel, para que la misma responda a las funciones y atribuciones de la nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Por ello, se realizó una serie de reuniones con funcionarios de las Direcciones General de Desarrollo Institucional, Coordinación y Seguimiento y de Desarrollo de los Sistemas de Personal del Vice-Ministerio de Planificación y Desarrollo Institucional (Vipladin) desde inicios del año 2005, con la finalidad de:

1. Elaborar el Reglamento Interno del Instituto

2. Elaborar el Manual de Cargos
3. Contar con un Registro de Asignación de Cargos
4. Establecer la Escala de Sueldos y Salarios del Instituto
5. Construir un Sistema de Evaluación del Personal
6. Desarrollar Planes de Personal

En base a las políticas anteriormente descritas, se desarrollaron acciones tendientes a garantizar los derechos y deberes laborales establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT). Las acciones y proyectos desarrollados durante el año 2005 fueron:

Se incrementó la nómina de personal contratado de Empleados y Obreros como consecuencia de la aprobación de la reforma de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo el 26 de julio del 2005 y a su inmediata aplicación. De 253 trabajadores, se incrementó la nómina a 359 trabajadores. En el marco del desarrollo del Plan Estratégico del II Semestre del 2005 del Inpsasel, se incorporaron 134 Comisionados Especiales, para realizar labores de Promoción en Salud y Seguridad en el Trabajo a nivel nacional, con la finalidad de propiciar la Elección de los Delegados y Delegadas de Prevención en los Centros de Trabajos, a fin de conformar los Comités de Salud y Seguridad Laboral.

#### **Política de formación y capacitación para los trabajadores del Inpsasel**

Se capacitó a un grupo de profesionales entre trabajadores del INPSASEL y personas externas de la Institución a través de un Convenio con el Instituto de Altos Estudios de Salud Pública (IAES) y el Ministerio de Salud para realizar especialización en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral: De un total de 22 profesionales participantes, 14 fueron becados por el Inpsasel. Entre los profesionales formados se encuentran: Psicólogos, Médicos, e



Ingenieros con diversas especialidades, con la finalidad de incrementar las capacidades técnicas de los funcionarios del Inpsasel encargados de la vigilancia y control de las condiciones de trabajo. Al respecto se elaboraron 23 proyectos de investigación en la materia, los cuales se describen a continuación:

1. Instrumento de Inspección para la Identificación de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Empresas Almacenadoras de Granos, año 2005.
2. Actualización de Norma Técnica sobre el Uso de Andamios, año 2005.
3. Protocolo de Inspección de las Condiciones de Higiene y Seguridad en hospitales Tipo IV, año 2005.
4. Estudio de los Factores de Riesgos en los Accidentes de Tránsito en una Asociación Cooperativa de Transporte Pesado en el estado Carabobo, año 2005.
5. Guía para la Identificación de Factores de Riesgos Biomédicos causantes de Lumbalgia Ocupacional en personal de Enfermería de Áreas Críticas de un Hospital Público, año 2005.
6. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Sector Construcción. Casos Grandes Obras de Infraestructura, Venezuela año 2005.
7. Indicadores a considerar para el Pesquisaje de la Lumbalgia de Origen Ocupacional, año 2005.
8. Diseño de una Guía Técnica que contenga los Parámetros mínimos a cumplir para la obtención del Certificado de Funcionamiento de Ascensores de Carga y de Pasajeros, año 2005.
9. Procedimiento de Inspección de las Condiciones y Medio Ambiente en Centros de Trabajo donde se manipulen Plaguicidas, año 2005.
10. Guía para el Análisis de Puestos de Trabajo en Empresas Manufactureras, año 2005.
11. Diagnóstico Situacional del Proceso de Acreditación y Certificación en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Distrito Capital. Propuesta de un Modelo de Evaluación, año 2005.
12. Propuesta de un mecanismo de coordinación entre organismos públicos que registran sustancias químicas en Venezuela, año 2005.
13. Descripción de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de los Trabajadores del Centro Nacional de Recuperación de Transformadores de CADAPE, Villa de Cura, estado Aragua.
14. Factores psicosociales relacionados con el Trabajo en Adolescentes y Jóvenes en Franquicias de Comida Rápida, año 2005.
15. Propuesta de un Sistema de Clasificación, Notificación y Registro de Accidentes de Trabajo para el Inpsasel, año 2005.
16. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Perfil de Salud y Calidad de Vida en los Trabajadores de un Centro Nacional de Recuperación de Transformadores de una Empresa de Electricidad, año 2005.
17. Propuesta de Procedimiento de Inspección de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Microempresas y Pequeñas Empresas Manufactureras, año 2005.
18. Protocolo de Inspección de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para el Sector Construcción de Edificaciones Residenciales, año 2005.

19. Propuesta de Protocolo de Supervisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de los Servicios de Anatomía Patológica, año 2005.
20. Capacidad Física y Fisiológica de los Linieros pertenecientes a la Transmisión Central de una empresa Eléctrica, año 2005.
21. Propuesta de Formación de los Delegados y Delegadas de prevención en las Empresas Contratistas, año 2005.
22. Propuesta de Guía Técnica de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Asociaciones Cooperativas, año 2005.
23. Propuesta de clasificación de las actividades económicas según la clase de riesgo.

Del mismo modo, se realizó un Enlace interinstitucional con la Universidad Central de Venezuela (UCV), en el cual se desarrolló el Postgrado de Higiene en Salud Ocupacional, dirigido a 9 profesionales de distintas disciplinas que prestan servicio en el Inpsasel. Estas actividades se traducen en el incremento del número de profesionales capacitados y formados, es decir, 32 funcionarios que conforman el equipo técnico y operativo del Inpsasel, permitiendo actualizar y recibir conocimientos en materia de promoción, prevención y atención de la salud en el trabajo; en virtud de mejorar la prestación del servicio a los trabajadores y trabajadoras.

Se dictaron 2 Talleres de Inducción de 8 horas cada uno, dirigidos a todo el personal que ingresa a la Institución, para sensibilizarlos con la problemática de la Salud de los Trabajadores y con la finalidad de que conocieran la Reseña Histórica del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral, su misión, visión y valores institucionales; recibieron el taller de inducción 148 trabajadores y trabajadoras. Asimismo, fueron capacitados de manera

integral durante 2 semanas, antes de iniciar sus funciones en las diversas regiones del país, 134 Comisionados Especiales para el Plan Elección de Delegados y Delegadas de Prevención.

Se dictaron cursos específicos por áreas para los Técnicos en Higiene y Seguridad Industrial e Ingenieros de todas las Diresat del país, con la finalidad de fortalecer la labor de estas áreas para el desarrollo de los procesos de inspección e investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales en los centros de trabajo. Los cursos realizados fueron los siguientes: Riesgo Eléctrico, Calderas y Generadores de Vapor, (29) Riesgo Químico, Riesgos Radiológicos

Se capacitaron a 47 trabajadores y trabajadoras de la Sede Central y de las 8 Diresat del Inpsasel a través del Convenio con el IAESP. Estos cursos fueron realizados por el personal de médicos, ingenieros, abogados, sociólogos y relacionistas industriales del Inpsasel. Los cursos realizados fueron:

1. Curso "Concepto de Enfermedad Ocupacional" donde se capacitaron a 31 trabajadores de las áreas técnicas.
2. Curso "Evaluación Audiológica" capacitándose a 9 trabajadores.
3. Curso Introductorio de Salud Ocupacional capacitándose a 34 funcionarios del inpsasel.
4. Curso Básico de Salud Ocupacional a Distancia, en el desarrollo de esta nueva modalidad que desarrolla el IAESP se capacitaron 3 funcionarios del Inpsasel.

#### **Póliza HCM para el personal del Inpsasel**

Se tramitó y administró la Póliza de Hospitalización, Cirugía y Maternidad con una empresa aseguradora de carácter privado, en beneficio de todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Esto con la finalidad de darle a los mismos mayor

seguridad y tranquilidad ante la ocurrencia de contingencias imprevistas. La misma brindó 4 tipos de pólizas: de Hospitalización, Cirugía y Maternidad; de Vida; de Accidentes Personales y de Gastos Funerarios. El costo inicial de la póliza fue por la cantidad de bolívares CIENTO CUARENTA MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS TRES CON 95/100 (Bs. 140.268.903,95), monto que se fue incrementando debido al ingreso de nuevos trabajadores (as) por necesidades de la institución.

### **Beneficios Sociales para los Trabajadores**

En miras de complementar los sueldos y salarios vigentes para los trabajadores (as) del Inpsasel, se comenzó a implementar una política de beneficios sociales en apoyo al ingreso percibido por los trabajadores (as) del Inpsasel, esto con la finalidad de:

1. Motivar y aumentar la satisfacción de todos los trabajadores (as)
2. Evitar la alta rotación de personal en la Institución
3. Considerar al trabajador (a) como un ser social y no individual.
4. Mejorar las relaciones de los trabajadores con la Institución.
5. Dar al trabajador cierta estabilidad y tranquilidad lo que incide en su estabilidad emocional.
6. Contribuir con el bienestar del trabajador (a)

En tal sentido se gestionó el pago de los siguientes beneficios sociales:

1. Ayuda Escolar Única por bolívares DOSCIENTOS MIL CON 00/100 CTS ( Bs 200.000,00) para hijos de trabajadores (as) desde la etapa de Guarderías hasta Bachillerato. El monto cancelado por este concepto fue de bolívares TREINTA Y SIETE MILLONES OCHOCIENTOS MIL CON 00/100 CTS (Bs.37.800.000, 00).

2. Ayuda por Útiles Escolares por bolívares DOSCIENTOS MIL CON 00/100 CTS (Bs. 200.000,00), para los hijos (as) de trabajadores (as) desde la etapa de Preescolar hasta Bachillerato. El monto cancelado por este concepto fue de bolívares TREINTA Y UN MILLONES SEISCIENTOS MIL CON 00/100 CTS (Bs. 31.600.000,00).
3. Cesta ticket por concepto de Juguetes, para el mes de diciembre del 2005, a razón de Bs CIENTO CINCUENTA MIL CON 00/100 CTS (Bs. 150.000,00), por cada hijo (a) de trabajador (ra) hasta la edad de 12 años. 147 niños fueron beneficiados. El monto por este concepto fue de bolívares VEINTIDOS MILLONES CINCUENTA MIL CON 00/100 CTS (Bs. 22.050.000,00)

Cabe considerar, que se tramitó el pago de la diferencia por concepto de Cesta Ticket de Alimentación, debido al incremento de la Unidad Tributaria (U.T) a partir del 27 de enero del 2005. Dichos pagos se realizaron en dos partes, la primera parte se canceló en la primera quincena del mes de octubre con pago del retroactivo correspondiente a los meses de Enero a Mayo, la segunda parte se canceló en la primera quincena del mes de noviembre, con pago del retroactivo correspondiente a los meses de Junio a Septiembre.

La diferencia cancelada por aumento de la U.T fue de Bs. 2.350 por cada día hábil trabajado, la nueva tarifa se ubica en Bs. 14.700,00. Por lo tanto, el monto total pagado fue de bolívares OCHENTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS BOLÍVARES CON 00/100 (Bs. 84.543.600,00). De esta forma, se cumple con las disposiciones de la Ley de Alimentación que persigue proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores, a fin de fortalecer su salud, y propender a una mayor productividad laboral.

Se gestionó el pago de cesta ticket de alimentación durante todo el año 2.005 por un monto de bolívares OCHOCIENTOS OCHENTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y TRES MIL TRESCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 CTS (Bs. 883.533.350,00) para así dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores. En este sentido se beneficiaron 359 trabajadores.

#### **Pago de Sueldos y Salarios, Aguinaldos y otras Bonificaciones.**

Se procesó nómina para el pago por concepto de Aguinaldos correspondiente al año 2005 por un monto de bolívares OCHOCIENTOS VEINTE MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 00/100 CTS (Bs. 820.762.374,00). En este sentido se benefició a un total de 365 trabajadores. Este pago se efectuó basado en 90 días de salario integral.

Se procesaron 24 nóminas en el año 2005 por concepto de pagos de sueldos para el personal fijo, contratado, obrero, en comisión de servicio y becarios del Inpsasel, por un monto de bolívares DOS MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y OCHO MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y DOS MIL QUINIENTOS CATORCE CON 67/100 CTS (Bs. 2.698.232.514,67).

Para dar cumplimiento con el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, se tramitó el depósito de los 5 días por concepto de Prestación de Antigüedad en el Fideicomiso de los trabajadores (as) en una reconocida entidad financiera, el cual a la fecha se encuentra actualizado con un depósito por bolívares CUATROCIENTOS TREINTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CON 12/100 CTS (Bs. 433.589.454,12 ).

Se tramitó para dar cumplimiento al Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, el aporte por concepto de Ahorro Habitacional de los trabajadores (as). El aporte correspondiente al patrono al ahorro del trabajador por este concepto se

encuentra actualizado a la fecha por un monto de bolívares CUARENTA Y SEIS MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE 80/100 CTS( Bs. 46.253.359,80).

Se gestionó el pago para el personal contratado por Honorarios Profesionales por un monto de bolívares CIENTO TREINTA Y SIETE MILLONES SEISCIENTOS TREINTA MIL CON 00/100 CTS (Bs. 137.630.000,00).

Se gestionó el pago para los Comisionados Especiales en virtud del Plan Especial para la Promoción y Elección de los Delegados y Delegadas de Prevención de los Comités de Salud y Seguridad Laboral, mediante contratos por Honorarios Profesionales por un monto de bolívares DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MILLONES OCHOCIENTOS MIL CON 00/100 CTS (Bs. 256.800.000,00). En virtud de la aprobación de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Se tramitó el pago para los trabajadores que se encuentran efectuando labores de remodelación en las edificaciones donde funcionan las Diresat de los estados Carabobo-Cojedes, Lara-Portuguesa-Yaracuy y Distrito Capital por un monto de bolívares NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS MIL SETECIENTOS DOS CON 49/100 CTS (Bs. 9.800.702,49).

Se tramitaron los pagos por concepto de Bono Vacacional, basado en 40 días de salario integral, para el personal contratado empleado y obrero. Dicho monto fue por bolívares CIENTO OCHENTA Y CUATRO MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS VEINTISEIS CON 44/100 CTS (Bs.184.996.326, 44).

Se gestionó pago por concepto de suplencias por enfermedad o vacaciones a trabajadores (as) del Inpsasel, por un monto de vacaciones por bolívares QUINCE MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS VEINTE CON 41/100 CTS (Bs. 15.388.220,41).

Como incentivo y para complementar el ingreso de los trabajadores que ocupan cargos Directivos se gestionó el pago por concepto de un Bono de Responsabilidad mensual por un monto de bolívares CINCUENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS VEINTIUN MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES CON 14/100 CTS (Bs. 58.621.833,14).

Se gestionó la cantidad de bolívares CINCUENTA MILLONES CUATROCIENTOS TRES MIL CIENTO NOVENTA Y UNO CON 95/100 CTS (Bs. 50.403.191,95) como anticipo de prestaciones sociales para los trabajadores, contratados empleados y obreros, todo ello en concordancia con lo establecido en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo en su Parágrafo Segundo, el cual establece que "el trabajador tendrá derecho al anticipo hasta un 75% de lo acreditado o depositado".

Se gestionó el pago por concepto de prestaciones sociales por concepto terminación de la relación de trabajo, a los extrabajadores del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral. El monto cancelado fue de bolívares CINCUENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO CON 64/100 CTS (Bs. 152.563.978,64).

Se cumplió con el Decreto N° 3.628 publicado en Gaceta Oficial N° 38.174 de fecha 30 de abril de 2005, mediante el cual se incremento en un 26,07% el Salario Mínimo Nacional a partir del 1° de mayo de 2005 beneficiando a 23 obreros del Inpsasel.

#### **OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

La Oficina de Gestión Administrativa se encarga de garantizar la adecuada gestión las Divisiones Administrativas (Planificación y Presupuesto, y Finanzas) y de las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores, programando y dirigiendo oportunamente la administración de los recursos administrativos, humanos, técnicos y financieros para cumplir de manera efectiva con la misión y visión institucional.

#### **FUNCIONES**

- Coordinar, dirigir y controlar la adecuada gestión de las áreas administrativas: Planificación y Presupuesto, Compras, Almacén y Bienes Nacionales, Finanzas, Contabilidad y Servicios Generales.
- Satisfacer las necesidades de las unidades sustantivas y desconcentradas en cuanto al suministro oportuno de materiales, equipos y servicios, a fin de garantizar la misión y las metas programadas por el Instituto.
- Prestar asistencia técnica a la Presidencia, en formulación de políticas, normas y procedimientos en materia administrativa, presupuestaria, contable y financiera.
- Participar en la elaboración del Plan Operativo Anual, conjuntamente con todas las direcciones que conforman la estructura de la institución.
- Controlar y administrar adecuadamente los recursos del Instituto, así como su patrimonio.
- Adquirir y suministrar los bienes materiales, servicios y equipos que requiera el Instituto para su funcionamiento efectivo, de acuerdo a la normativa legal vigente.
- Ejercer y coordinar funciones financieras.
- Controlar los bienes nacionales del Inpsasel.
- Coordinar, supervisar y actualizar el funcionamiento de la Tesorería.
- 10.-Ordenar y efectuar los pagos.

- Elaborar y presentar Informes de Ejecución Financiera a las máximas autoridades del Instituto.
- Rendir cuentas e informes periódicos a la Presidencia y al Directorio de la institución, que faciliten el control de la gestión y la toma de decisiones oportunamente.
- Implementar mecanismos de control interno que permitan a la institución cumplir con las normativas legales vigentes creadas por el ejecutivo nacional.
- Cualquier otra actividad que le sea asignada por la Presidencia o el Directorio de la institución.

### **EJECUCIÓN**

Las acciones de los distintos equipos de trabajo de la oficina de Gestión Administrativa se orientó a coordinar, dirigir y controlar la adecuada gestión de los servicios administrativos de Compras, Almacén y Bienes Nacionales, Contabilidad, Servicios Generales, así como lo referente a las actividades ejecutadas por la División de Planificación y Presupuesto y la División de Finanzas, con el fin de satisfacer las necesidades del Instituto en cuanto al suministro oportuno de materiales, equipos y servicios. A continuación se detalla las acciones más resaltantes llevadas a cabo por esta Oficina:

Se ejecutó el Presupuesto de Gastos, para el ejercicio económico financiero 2005, por un monto de bolívares DIECIOCHO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y TRES MILLONES SEISCIENTOS SETENTA MIL QUINIENTOS VEINTIOCHO CON 00/100 CTS (Bs. 18.233.670.528,00) materializándose así el compromiso que tiene el Ejecutivo nacional con los trabajadores y Trabajadoras del País.

Se remitieron al Ministerio del Trabajo los informes de Ejecución Física-Financiera del Inpsasel, cumpliendo con las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público del año 2000, de informar los resultados de

la ejecución física financiera del presupuesto, dentro del plazo que determina el Reglamento de esta Ley.

Se adquirió un sistema administrativo-contable-presupuestario por un monto de bolívares VEINTE MILLONES SETECIENTOS TRIENTA Y SEIS MIL CIENTO CON 00/100 CTS (Bs. 20.736.100,00) que permitió reorganizar e integrar las actividades de todas las áreas involucradas (tesorería, compras, almacén, recursos humanos, presupuesto y contabilidad) con la finalidad de ofrecer información oportuna y confiable al personal directivo de la institución y a terceras personas, para brindar un mejor servicio a los usuarios, al agilizar los procesos administrativos facilitando la consecución de las metas y el logro de los proyectos trazados.

La realización de procesos licitatorios selectivos y generales para la ejecución de los recursos por Operaciones de Crédito Público (Ley Especial de Endeudamiento 2004 y 2005) y la ejecución del Presupuesto Ordinario 2005, según lo establece la Ley de Licitaciones vigente, para lo cual se conformaron equipos multidisciplinarios de las áreas legales, administrativas y técnicas que integran las distintas Comisiones de Licitación, culminándose exitosamente los procesos licitatorios para la adquisición de las Licitaciones Generales y Selectivas (Véase Cuadros) :

**CUADRO  
LICITACIONES REALIZADAS 2005**

Código Licitación	Descripción	Origen	Monto total
LG-Inpsasel-001-2005	Tickets Alimentación	Presupuesto 2005	1.005.571.250,00
LG-Inpsasel-002-2005	Equipos de Higiene	Endeudamiento 2004	212.017.958,00
LG-Inpsasel-003-2005	Equipos Médicos	Endeudamiento 2004	21.482.036,03
LG-Inpsasel-004-2005	Mobiliario	Endeudamiento 2004	66.515.581,77
LG-Inpsasel-005-2005	Vehículos	Endeudamiento 2004	Desierto
LG-Inpsasel-006-2005	Equipos de computación	Endeudamiento 2004	266.885.460,91
LG-Inpsasel-007-2005	Vehículos	Endeudamiento 2004	Desierto
LG-Inpsasel-008-2005	Consumibles de computación	Presupuesto 2005	179.124.625,00
LG-Inpsasel-009-2005	Equipos médicos	Endeudamiento 2004	312.088.000,00
LG-Inpsasel-010-2005	Vehículos	Endeudamiento 2004	Desierto
LG-Inpsasel-011-2005	Equipos de computación	Presupuesto 2005	446.447.970,81
LG-Inpsasel-012-2005	Equipos de laboratorio	Presupuesto 2005	1.230.218.128,83
LG-Inpsasel-013-2005	Mobiliario	Endeudamiento 2004	324.926.363,20
LG-Inpsasel-014-2005	Vehículos	Presupuesto 2005	Desierto
LG-Inpsasel-015-2005	Mobiliario	Presupuesto 2005	283.996.192,12
LG-Inpsasel-016-2005	Equipos de laboratorio	Presupuesto 2005	59.831.716,00
LG-Inpsasel-017-2005	Remodelaciones	Endeudamiento 2004	Desierto
LG-Inpsasel-018-2005	Tickets Alimentación	Presupuesto 2006	Año 2006
		<b>Total Licitaciones</b>	<b>4.409.105.282,67</b>
		<b>Total Presupuesto 2005</b>	<b>3.205.189.882,76</b>
		<b>Total Endeudamiento 2004</b>	<b>1.203.915.399,91</b>

Se realizó la rendición trimestral y anual al Servicio Nacional de Contrataciones, adscrito al Ministerio de Industrias Ligeras y Comercio en la unidad de Registro Nacional de Compras del Estado.

**LICITACIONES SELECTIVAS**

Código Licitación	Descripción	Origen	Monto total
LS-Inpsasel-001-2005	Papelaria	Presupuesto 2005	Desierto
LS-Inpsasel-002-2005	Útiles de Oficina	Presupuesto 2005	Desierto
LS-Inpsasel-003-2005	Papelaria	Presupuesto 2005	Desierto
LS-Inpsasel-004-2005	Útiles de Oficina	Presupuesto 2005	Desierto
LS-Inpsasel-005-2005	Equipos de Higiene	Endeudamiento 2004	16.095.750,00
LS-Inpsasel-006-2005	Vehículos	Endeudamiento 2004	Desierto
LS-Inpsasel-007-2005	Útiles de Oficina	Presupuesto 2005	Desierto
LS-Inpsasel-008-2005	Útiles de Oficina	Presupuesto 2005	54.816.300,78
LS-Inpsasel-009-2005	Equipos de Computación	Presupuesto 2005	132.134.117,52
		<b>Total Licitaciones</b>	<b>186.950.418,30</b>
		<b>Total Presupuesto 2005</b>	<b>186.950.418,30</b>
		<b>Total Endeudamiento 2004</b>	<b>576.947.004,90</b>

Las licitaciones son declaradas desiertas cuando ocurre algún supuesto establecido en la Ley de Licitaciones vigente, establecido en su artículo 91. Específicamente, las licitaciones han sido declaradas desiertas siguiendo lo expresado en el numeral 1 del referido artículo el cual menciona: "El ente contratante podrá

declarar desierta la licitación cuando: 1. No se reciban al menos dos (2) ofertas válidas.".... Es decir, cuando al momento del acto de licitación se presente sólo una empresa, o cuando el monto de las ofertas de los participantes supera lo establecido en el presupuesto base del proceso de licitación.

Por otra parte, la Comisión de Licitaciones facilitó un taller dirigido a las cooperativas y a la pequeña y mediana industria, en el marco del Decreto N° 3.798 de fecha de 3 de agosto de 2005, en pro de fortalecer el desarrollo de las mismas y propiciar la participación de éstas en las compras del Estado. Este taller se facilitó en el marco de la Licitación Selectiva para la Adquisición de Útiles de Escritorio.

En el mes de Noviembre se comenzó el proceso concerniente al registro de los Bienes Nacionales del Instituto, en el cual se alcanzó un total de 677 entre mobiliarios y equipos registrados. Para ello, Se realizó la adecuación de la información acerca del funcionamiento y metodología de registro y codificación de los bienes nacionales que utiliza el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)

### División de Planificación y Presupuesto

La División de Planificación y Presupuesto, durante el año 2005, siguió las orientaciones de los organismos rectores en materia de planificación y presupuesto ejecutando sus actividades a través de los equipos de trabajo que la integran. En este sentido, se brindó apoyo a las unidades en materia de planificación, ejecución, control y evaluación en el cumplimiento de planes, programas, proyectos, presupuestos, organización, normas, sistemas y procedimientos para la consecución de los objetivos institucionales del Inpsasel y en apoyo a la Oficina de Gestión Administrativa en la administración, programación y ejecución de los recursos presupuestarios, bajo términos de transparencia en la rendición de cuentas.



El apoyo que brindó esta división a las Direcciones Sustantivas y unidades de apoyo durante el ejercicio económico-financiero 2005, se presentan a continuación:

- Bajo las orientaciones de la Dirección General se desarrolló una propuesta metodológica de Construcción Colectiva de Indicadores de Gestión para los proyectos enmarcados dentro de la Agenda al Decisor del Inpsasel.
- Se realizó la presentación institucional del "Proyecto de Incorporación del Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Educativo", para lo cual se logró obtener las "Estadísticas Educativas 2003-2004" del Ministerio de Educación.
- Se coordinó la elaboración del Plan Operativo Anual Institucional (POAIN) y Proyecto de Presupuesto 2006, tanto de las unidades sustantivas como de apoyo, bajo la Metodología de Proyectos con el apoyo y orientación del ente rector en la materia específicamente de la Dirección General de Planificación y Presupuesto del Ministerio de Trabajo.
- Para el desarrollo de los mismos, se desarrolló una Jornada de Inducción que contó con la participación de las direcciones sustantivas, unidades de apoyo y Diresat.
- Se brindó apoyo a la Dirección General en la elaboración del papel de trabajo "Documento de la Situación Actual de la Salud y Seguridad en el Trabajo", en el apartado referido al enfoque político y social como país, del Plan de Trabajo Sectorial Salud y Seguridad en Trabajo, para el desarrollo del Instrumento y Reglamento Laboral Andino en Venezuela, en el marco de la

Presidencia Pro Tempore de Venezuela de la Comunidad Andina.

- Se dictó el Taller de Introducción a la Planificación al personal de Promotores de la Dirección de Comunicación y Educación del Inpsasel.
- Se coordinó la Jornada de Inducción a los Asistentes Administrativos, la misma fue facilitada por el personal de las unidades de Tesorería y Contabilidad.
- Se remitió a la Dirección de Estadísticas la revisión y actualización de los Indicadores Sociales propuestos por el Inpsasel en el año 2004, para el Sistema de Indicadores Sociales para Venezuela (SISOV) a solicitud del Ministerio de Planificación y Desarrollo.
- Se coordinó la elaboración de la Memoria y Cuenta 2005, considerando la metodología establecida y siguiendo las recomendaciones del órgano de adscripción.
- Se realizó Jornada de Revisión de los Proyectos 2006 con la participación de los responsables de los mismos y el equipo de directores de las oficinas de apoyo y directores (as) de las Diresat en aras de planificar la ejecución de los mismos.
- Se elaboró el Mensaje Presidencial, en el que quedaron expresados los logros más resaltantes de la gestión del Inpsasel durante el ejercicio económico-financiero 2005, en el área de condiciones y medio ambiente de trabajo.

#### **Sistemas y Procedimientos**

Durante el año 2005, se elaboraron un total de 6 Manuales de Normas y Procedimientos para el año 2005, entre los cuales se



encuentran: Manual de Normas y Procedimientos de la O.G.A. (actualización e inclusión de procedimientos); Manual de Normas y Procedimientos para el manejo de Caja Chica de las Diresats; Normativa para la elaboración de Procedimientos; Manual de Usuarios del Sistema de Registro de Comités de Salud y Seguridad Laboral; Manual de Usuarios para el Manejo del Correo de la Página Web; Manual para el Sistema de Notificación de Accidentes.

### **División de Finanzas**

La División de Finanzas orientó sus funciones destinadas a proporcionar, eficaz y eficientemente, los recursos financieros a las unidades operativas del Instituto los cuales tienen competencia en las siguientes actividades:

Se incrementaron las tarifas para el pago de Viáticos Nacionales para el personal que labora en el Instituto, utilizando como punto de partida el ajuste por inflación establecido en la vigente Ley del Impuesto Sobre la Renta, cancelándose Bs. 940.890.615,00 por concepto de Viáticos y Pasajes dentro del País y Bs. 119.983.157 por concepto de Viáticos y Pasajes fuera del País, para la realización de las actividades de inspección de los centros, asistencia a eventos y actividades de capacitación en función de garantizar los derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Por otra parte, se adquirieron sedes para el funcionamiento de las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores de los estados Táchira, Aragua, Lara, Capital, Miranda y Anzoátegui, arrojando un monto total de Bs. 2.576.924.133,40.

Se suscribieron contratos con empresas proveedoras de servicios por los siguientes conceptos: Arrendamientos por Bs. 39.197.387,78; Servicios Básicos (electricidad, agua, aseo urbano y telecomunicaciones) por Bs. 154.440.607,28; Servicios de Transporte y Almacenaje por Bs. 100.826.170,00 en aras de dar respuesta oportuna a las necesidades de

funcionamiento y mantenimiento de la Sede Central y de las Diresat.

Se canceló por concepto de Servicios de Información, Impresión y Relaciones Públicas (publicidad y propaganda, imprenta y reproducción, avisos y otros servicios) la cantidad de Bs. 567.693.106,31.

Se auditaron los años 2002, 2003 y 2004, con la firma de auditores externos Freites Fuenmayor y Asociados.

Se migró la contabilidad que se llevaba en hojas de análisis a formato de hoja de cálculo y al Sistema Global, a partir del mes de septiembre del corriente año, con la finalidad de realizar una prueba en paralelo con la contabilidad llevada en hoja de cálculo.

### **LINEAMIENTOS DE PLANES PARA EL EJERCICIO ENERO – DICIEMBRE 2006**

#### **PROGRAMACIÓN**

Los proyectos desarrollados por el Inpsasel bajo la metodología de proyectos fueron formulados siguiendo las directrices establecidas en los Lineamientos Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007, Los 10 Objetivos Estratégicos de la Nueva Etapa, emanados de las Políticas Estratégicas del Ejecutivo Nacional, los Objetivos Estratégicos Institucionales del Organismo de Adscripción en función de su Misión y Visión, así como de las competencias establecidas por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y de la Ley orgánica del Sistema de Seguridad Social y los Lineamientos del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional del Inpsasel.

En consecuencia el Instituto ha elaborado el POAIN 2006, atendiendo a los siguientes Objetivos Estratégicos de la Nueva Etapa vinculados a las Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007, contenidos en el Equilibrio Social y en el objetivo de Alcanzar la Justicia Social:

- Avanzar aceleradamente en la construcción del nuevo modelo democrático de participación popular.
- Avanzar en la conformación de la nueva estructura social.
- Acelerar la creación de la nueva institucionalidad del aparato del Estado.

Asimismo dichos proyectos está alineado con los Objetivos Estratégicos Institucionales del Ministerio del Trabajo, como organismo de adscripción del Inpsasel, los cuales se detallan a continuación:

El Inpsasel con el objeto de garantizar a los trabajadores y trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo digno, adecuado y propicio para su desarrollo integral, formuló su Plan Operativo Anual Institucional 2006 en correspondencia con el Equilibrio Social contenidos en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001- 2007; generando cuatro lineamientos estratégicos que son la expresión institucional de este Plan de Desarrollo, a través de los siguientes proyectos y metas estratégicas:

Proyectos	Objetivo	Responsables
Promoción de la Cultura de Seguridad y Salud en el trabajo	Promover la formación y organización de los trabajadores y trabajadoras para la prevención de accidentes de enfermedades ocupacionales y la creación de una cultura de la Salud y Seguridad en el trabajo, a través de la elección de los delegados y delegadas de prevención y del registro de Comités de Salud y Seguridad Laboral	Dirección de Comunicación y Educación
Inspección para la Vigilancia de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales	Inspeccionar y vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como el cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.	Dirección de Higiene Seguridad y Ergonomía
Atención Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo	Brindar atención integral a los trabajadores y trabajadoras en las áreas de medicina ocupacional, derecho laboral, higiene, seguridad y ergonomía, así como en educación en salud laboral.	Dirección General
Protección Integral de los Niños, Niñas y Adolescentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Brindar protección integral a niños, niñas y adolescentes trabajadores a fin de garantizar condiciones de trabajo dignas, saludables y seguras que propicien el trabajo productivo en pro de su desarrollo integral y su participación protagónica en la construcción del Socialismo del Siglo XXI.	Dirección de Comunicación y Educación
Fortalecimiento de la Acción Institucional, para ampliar la Cobertura y Mejorar la Calidad y Prestación del Servicio de Atención Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo, a Trabajadores (as) y Empleadores (as).	Elevar la capacidad de gestión institucional del Inpsasel para ampliar la cobertura y mejorar la calidad y prestación del servicio de atención integral en Seguridad y salud en el Trabajo.	Presidencia

En cada proyecto se incluyeron las políticas sectoriales con indicación de las acciones específicas, metas físicas y financieras de los proyectos, asimismo, responden a un determinado objetivo de la Nueva Etapa, en aras de integrar los esfuerzos de planificación y de asignación de recursos presupuestarios entre los distintos actores institucionales por parte del Ejecutivo Nacional. Cabe acotar, que para el desarrollo de estos proyectos el Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio del Trabajo aprobó en el Proyecto de Ley de Presupuesto 2006 bolívares VEINTICINCO MIL

OCHOCIENTOS SETENTA MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS TRECE CON 00/100 CTS (Bs. 25.870.443.413,00) para el Inpsasel, distribuidos en bolívares VEINTE Y UN MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS SEIS MIL CINCUENTA CON 00/100 CTS (Bs. 21.952.806.050), destinados a la ejecución de proyectos y bolívares TRES MIL NOVECIENTOS DIECISIETE MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y TRES CON 00/100(Bs. 3.917.637.363,00) para Acciones Centralizadas.

Proyectos	Monto Aprobado en Bolívars
Promoción de la Cultura de Seguridad y Salud en el trabajo	1.997.763.041
Inspección para la Vigilancia de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Prevención de Accidente de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales	4.759.236.242
Atención Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo	7.889.017.940
Protección Integral de los Niños, Niñas y Adolescentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	814.874.935
Fortalecimiento de la Acción Institucional, para ampliar la Cobertura y Mejorar la Calidad y Prestación del Servicio de Atención Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo, a Trabajadores (as) y Empleadores (as).	6.491.913.892
Acciones Centralizadas	3.917.637.363
<b>Total</b>	<b>25.870.443.413</b>

Estos proyectos están articulados con los distintos planes operativos que desarrollarán las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores en los diferentes planes operativos regionales que abordan

problemas concretos de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores por sector de actividad económica y por estado. Bajo dos líneas estratégicas fundamentales:

LÍNEA ESTRATÉGICA:  
 REAFIRMACIÓN Y PROFUNDIZACIÓN DEL PROCESO REVOLUCIONARIO

Diresat	Apoyo a los planes del Ejecutivo Nacional en las regiones	Actividades comunes	Actores sociales e institucionales
Aragua – Guárico y Apure	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Construcción:</b> (Ferrocaril, Eje La Cabrera en La Encrucijada, Plan de Vivienda del Estado, reestructuración de barrios en Apure y Guárico)</li> <li><b>Manufactura:</b> Invepal,</li> <li><b>Alimentos:</b> Tomatera Caigua</li> <li><b>Servicio:</b> Elecentro, CORPOSALUD</li> <li><b>Transporte:</b> Sedes del Instituto Nacional de Transito Terrestre</li> <li><b>Agricultura:</b> Finca las Palmitas</li> </ul>	<p>Identificación y fortalecimiento de los núcleos de desarrollo endógeno, (Agencia de empleo Mintra)</p> <p>Articulación con el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) y las Misiones educativas, para la promoción de la cultura de la salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>Fortalecimiento de las relaciones de trabajo con MINTRA (Inspectoría del trabajo, Unidades de Supervisión y la Procuraduría del Trabajo).</p>	Gobernación y alcaldías, Mintra, Ministerio de Salud, Organización de trabajadores, (Sindicatos)
Anzoátegui – Sucre Monagas y Nueva Esparta	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Construcción:</b> (vialidad de Sucre y Anzoátegui, Autopista de Oriente, Plan de viviendas, saneamiento de las aguas servidas en el paseo colon, plataforma deltana)</li> <li><b>Servicio:</b> Cadafe, Saludanz, centros educativos</li> </ul>	<p>Definición y articulaciones de relaciones con frente de trabajadores Coresat y organizaciones sindicales.</p> <p>Incorporación al proceso de coestión y autogestión.</p>	Gobernación y alcaldías, Mintra, Ministerio de Salud, Organización de trabajadores, (Sindicatos)
Carabobo – Cojedes	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Construcción:</b> (ferrocaril, eje Túnel La Cabrera- El cambur, Viaducto Lla Cabrera, Plan de Viviendas Dignas)</li> <li><b>Manufactura:</b> Invepal, Invetex, PDVSA</li> <li><b>Servicios:</b> Plan de Vigilancia y Control del Instituto de Puerto Autónomo Puerto Cabello (Contingencia Viaducto 1- Autopista Caracas, La Guaira)</li> <li><b>Transporte:</b> Sedes del Instituto Nacional de Transito Terrestre</li> </ul>		Gobernación y alcaldías, Mintra, Ministerio de Salud, Organización de trabajadores, (Sindicatos) , Organización de trabajadores, (Sindicatos)
Distrito Capital, Vargas y Miranda	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Construcción:</b> (Ferrocaril Caracas Los Valles del Tuy, Metro Los Teques y Línea 4, Viaducto de La Guaira, Carretera Alterna Caracas – La Guaira)</li> <li><b>Servicio:</b> Metro de caracas, Cadafe, Puerto de La Guaira, Sector Salud, Aeropuerto de Maiquetía</li> <li><b>Transporte:</b> Sedes del Instituto Nacional de Transito Terrestre</li> </ul>		Alcaldía Mayor, de caracas, MINFRA, , Mintra, Ministerio de Salud, Organización de trabajadores, (Sindicatos)

Bolívar, Amazonas y Delta Amacuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Construcción:</b> Proyecto construcción puente Caicara Cabruta, Proyecto Hidroeléctrico de Tocoma.</li> <li>· <b>Aluminio:</b> Empresas básicas de la CVG</li> <li>· <b>Servicio:</b> CVG EDELCA; Elebol y Cadafe, sector salud</li> <li>· <b>Minería:</b> CVG Minerven</li> <li>· <b>Transporte:</b> Sedes del Instituto Nacional de Transito Terrestre</li> </ul>		Gobernación y alcaldías, CVG y MIBAM, Mintra, Ministerio de Salud, Organización de trabajadores, (Sindicatos)
Táchira, Trujillo y Barinas	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Construcción:</b> Central Hidro-Eléctrica Uribante-Caparo, Autopistas</li> <li>· <b>Transporte:</b> Sedes del Instituto Nacional de Transito Terrestre</li> <li>· <b>Manufactura:</b></li> <li>· <b>Minería:</b> Minas de carbón de Lobatera</li> </ul>		Gobernación y alcaldías, Mintra, Ministerio de Salud, Organización de trabajadores, (Sindicatos)
Lara, Yaracuy y portuguesa	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Construcción:</b> Sistema de transporte masivo (Transbarca), Construcción del Terminal de Pasajero, Ferrocarril Lara-Yaracuy, Parque Temático, Plan de vivienda, autopista Lara – Portuguesa y circunvalación norte</li> <li>· <b>Servicio:</b> sector salud.</li> <li>· <b>Manufactura:</b> Parmalat, Snack (proceso de cogestión incipientes)</li> <li>· <b>Agricultura:</b> Valle de Quibor</li> <li>· <b>Transporte:</b> Sedes del Instituto Nacional de Transito Terrestre</li> </ul>		Gobernación y alcaldías, Mintra, Ministerio de Salud, Organización de trabajadores, (Sindicatos)
Zulia - Falcón	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Construcción:</b> Metro de Maracaibo, plan de vivienda, Eleoccidente</li> <li>· <b>Petróleo:</b> Complejo Refinador Paraguaná, Pequiven El Tablazo</li> <li>· <b>Servicios de Salud:</b> Hospitales públicos</li> <li>· <b>Transporte:</b> Sedes del Instituto Nacional de Transito Terrestre</li> </ul>		Gobernación y alcaldías, Mintra, Ministerio de Salud, Organización de trabajadores, (Sindicatos)

**LÍNEA ESTRATÉGICA:**  
**SECTORES PRIORITARIOS A ATENDER POR DEMANDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

Diresat	Sectores a intervenir	Estrategias de Intervención	Actores sociales e institucionales
Aragua – Guárico y Apure	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Manufactura:</b> Manpa, Venceramica, Sanitarios Maracay, Unicon Conducid, Produvisa, Plumrose, Hilados Flexilon, Nestle, Productores el símbolo, Granja la Caridad, Fincas las Palmitas.</li> <li>· <b>Construcción:</b> Impregilo, Vialpa.</li> <li>· <b>Servicios:</b> CANTV, Blindados Panamericanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mesas técnicas de trabajadores y organizaciones de empleadores</li> <li>· Acción del Estado a través del Mintra, entes de adscripción, MIBAN, Ministerio de Producción y Comercio, Gobernaciones y Alcaldías.</li> <li>· Promoción de las acciones del estado, en materia de salud y seguridad, a través de medios de comunicación social regional y nacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sindicatos y organizaciones de trabajadores.</li> <li>· Cámaras de comercio e Industria</li> <li>· Mintra, entes de adscripción, MIBAN, Ministerio de Producción y Comercio, Gobernaciones y Alcaldías.</li> </ul>
Anzoátegui – Sucre Monagas y Nva Esparta	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Construcción petrolera:</b> Empresas de Montaje,</li> <li>· <b>Manufactura:</b> Petrolera y petroquímica</li> <li>· <b>Exploración y producción petróleo y gas</b></li> <li>· <b>Servicios:</b> servicios turísticos, petroleros y de vigilancia</li> <li>· <b>Industria Automotriz:</b> MMC, Toyota</li> <li>· <b>Pesquero</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Promoción y fomento para la participación de los trabajadores y/o representantes, en salud y seguridad laboral.</li> <li>· Formación de los trabajadores y/o representantes en materia de salud y seguridad laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Medios de comunicación social regional y nacional</li> <li>· Misiones educativas y centros de estudio.</li> </ul>
Carabobo - Cojedes	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Industria automotriz:</b> (General Motors)</li> <li>· <b>Industria del caucho</b> (Pirelli, Good Year, bridgestone firestone)</li> <li>· <b>Autopartes:</b> Grupo C.A Danaven</li> <li>· <b>Industrias de alimentos</b> (La Lucha)</li> <li>· <b>Industria del papel</b> (papeles venezolanos)</li> </ul>		
Distrito Capital, Vargas y Miranda	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Siderurgica:</b> siderurgica del turbio</li> <li>· <b>Construcción:</b> Consorcio contuy Medio, Odebrecht</li> <li>· <b>Servicio:</b> Electricidad de Caracas, Movilnet, Digitel, CANTV, Full master, Cotecnica, Transbanca, Fospuca, Artes Gráfica</li> <li>· <b>Petroquímica:</b> Petroquímica SIMA,</li> <li>· <b>Manufacturera:</b></li> </ul>		

Bolívar, Amazonas y Delta Amacuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Siderurgica:</b> Orinoco Iron, Sidetur, Sidor; Operadora Sur del Orinoco (OPCO)</li> <li>· <b>Minería:</b> Minera Hecla, Yin-Yan de Venezuela, MS.</li> <li>· <b>Aluminio:</b> Aluminio Pianmecca</li> <li>· <b>Servicio:</b> Contratistas de las empresas básicas y Sidor.</li> <li>· <b>Metalmecánica:</b> Dsd, Vhicoa,</li> </ul>		
Táchira, Trujillo y Barinas	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Servicio:</b> Mataderos,</li> </ul>		
Lara, Yaracuy y portuguesa	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Construcción:</b> C.C Las Trinitarias, C.C. Sambil, C.C Motrepoli</li> <li>· <b>Manufactura:</b> Procter and Gamble, Alentuy, Kraft Food de Venezuela, Covencaucho,</li> <li>· <b>Alimentos:</b> Brahma</li> </ul>		
Zulia - Falcón	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Petróleo:</b> Contratistas petroleros</li> <li>· <b>Agricultura:</b> Azucarera El Batey, Agrícola Torondoy, Palmeras de Cacigua.</li> </ul>		



## BALANCE GENERAL MENSUAL AÑO 2005

DE NOMINACIÓN	Ene-05	Feb-05	Mar-05	Abr-05	May-05	Jun-05	Jul-05	Ago-05	Sep-05	Oct-05	Nov-05	Dic-05
<b>ACTIVO</b>												
ACTIVO CIRCULANTE												
ACTIVO DISPONIBLE												
Caja Chica	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	2.350.686,67	2.350.686,67	2.440.130,76
Bancos Públicos	5.370.619.968,19	6.374.887.467,63	8.314.973.189,62	10.023.537.044,05	10.724.513.243,21	11.267.461.868,16	10.828.061.708,99	11.516.119.469,55	11.218.691.594,65	10.198.840.552,14	9.979.082.330,14	9.260.437.624,92
Otras Cuentas por Cobrar	503.580,41	503.580,41	503.580,41	302.148,25	201.432,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	400.000,00
Anticipo a Proveedores												794.134.167,07
<b>TOTAL ACTIVO CIRCULANTE</b>	<b>5.372.123.548,40</b>	<b>6.376.391.048,04</b>	<b>8.316.416.770,03</b>	<b>10.024.839.192,30</b>	<b>10.725.714.675,38</b>	<b>11.268.461.868,16</b>	<b>10.829.061.708,99</b>	<b>11.517.119.469,55</b>	<b>11.219.691.594,65</b>	<b>10.201.191.250,81</b>	<b>9.981.433.028,81</b>	<b>10.057.221.922,75</b>
<b>ACTIVO FIJO</b>	<b>306.238.059,17</b>	<b>309.459.294,03</b>	<b>310.896.294,03</b>	<b>491.546.462,33</b>	<b>528.425.807,73</b>	<b>896.374.161,13</b>	<b>2.385.442.573,58</b>	<b>2.397.171.852,25</b>	<b>2.892.666.030,91</b>	<b>4.372.011.032,44</b>	<b>8.039.926.620,03</b>	<b>8.418.391.008,39</b>
(-) Depreciación Acumulada Activo fijo	26.657.691,08	29.153.099,73	31.788.902,24	34.379.704,71	38.475.925,28	42.879.473,54	50.349.263,16	70.193.141,55	75.106.201,62	92.414.989,68	911.347.969,67	159.933.755,25
<b>TOTAL ACTIVO FIJO NETO</b>	<b>279.580.368,09</b>	<b>280.306.194,27</b>	<b>279.107.391,74</b>	<b>457.166.757,52</b>	<b>489.949.875,00</b>	<b>853.495.287,59</b>	<b>2.335.693.310,40</b>	<b>2.327.018.710,70</b>	<b>2.817.565.329,29</b>	<b>4.279.596.042,76</b>	<b>7.125.578.650,34</b>	<b>8.258.457.253,14</b>
<b>ACTIVO INTANGIBLE</b>	<b>14.857.308,97</b>	<b>20.377.308,97</b>	<b>20.377.308,97</b>	<b>20.377.308,97</b>	<b>20.377.308,97</b>	<b>20.377.308,97</b>	<b>20.377.308,97</b>	<b>20.377.308,97</b>	<b>20.377.308,97</b>	<b>20.377.308,97</b>	<b>20.377.308,97</b>	<b>20.377.308,97</b>
(-) Depreciación Acumulada Activo Intangible	123.44.885,41	12.468.579,65	12.640.057,22	12.811.534,79	12.963.072,36	13.134.489,92	13.325.467,50	13.497.445,07	13.668.922,65	13.840.400,23	14.013.522,81	14.186.785,39
<b>TOTAL ACTIVO INTANGIBLE NETO</b>	<b>2.522.623,56</b>	<b>8.108.729,32</b>	<b>7.937.251,75</b>	<b>7.165.774,18</b>	<b>7.594.296,61</b>	<b>7.242.819,04</b>	<b>7.051.814,47</b>	<b>6.879.863,90</b>	<b>6.701.386,32</b>	<b>6.536.897,74</b>	<b>6.263.786,16</b>	<b>6.191.522,58</b>
<b>Otros Activos Fijos</b>	<b>1.450.000,00</b>	<b>1.450.000,00</b>	<b>1.450.000,00</b>	<b>1.872.500,00</b>	<b>1.872.500,00</b>	<b>1.872.500,00</b>	<b>1.872.500,00</b>	<b>1.872.500,00</b>	<b>1.872.500,00</b>	<b>1.872.500,00</b>	<b>1.872.500,00</b>	<b>1.872.500,00</b>
(-) Depreciación Acumulada Otros Activos Fijos	12.083,33	24.166,66	36.249,99	48.333,33	63.937,50	79.514,66	95.145,82	110.749,98	126.541,14	142.371,37	158.212,48	174.043,75
<b>TOTAL OTROS ACTIVOS</b>	<b>1.437.916,67</b>	<b>1.425.833,34</b>	<b>1.413.750,01</b>	<b>1.824.166,67</b>	<b>1.808.562,50</b>	<b>1.792.985,34</b>	<b>1.777.354,18</b>	<b>1.761.750,02</b>	<b>1.745.958,86</b>	<b>1.729.128,63</b>	<b>1.712.287,52</b>	<b>1.698.456,25</b>
<b>Otros Activos no Circulantes</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>
Depósito en Garantía	2.700.000,00	2.700.000,00	2.700.000,00	2.700.000,00	2.700.000,00	2.700.000,00	2.700.000,00	2.700.000,00	2.700.000,00	2.700.000,00	2.700.000,00	2.700.000,00
<b>TOTAL OTROS ACTIVOS CIRCULANTES</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>	<b>2.700.000,00</b>
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>5.658.412.456,92</b>	<b>6.668.931.804,97</b>	<b>8.607.575.163,53</b>	<b>10.494.295.890,67</b>	<b>11.227.767.410,96</b>	<b>12.133.872.933,13</b>	<b>13.175.883.715,04</b>	<b>13.852.177.794,97</b>	<b>14.052.538.854,92</b>	<b>14.499.421.290,03</b>	<b>17.122.496.262,83</b>	<b>18.342.413.865,03</b>
<b>PASIVO</b>												
PASIVO CIRCULANTE												
Cuentas por Pagar												
Retenidos por Pagar												
Otros Pasivos Circulantes	174.117.914,05	159.952.106,49	123.991.061,00	157.708.095,37	178.391.218,49	170.279.087,43	235.538.759,52	265.807.288,49	343.304.921,09	385.890.693,16	270.579.019,20	1.887.671.736,53
Provisiones para Despidos	326.539.944,00	393.299.935,25	399.398.510,83	451.701.403,38	506.265.412,87	589.932.979,79	649.837.893,25	730.411.042,28	802.766.855,00	914.393.755,27	883.376.620,00	306.545.431,11
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>500.677.408,45</b>	<b>553.252.041,74</b>	<b>523.379.571,83</b>	<b>609.409.705,69</b>	<b>684.656.631,36</b>	<b>751.202.067,22</b>	<b>885.376.717,07</b>	<b>996.220.330,77</b>	<b>1.173.581.766,09</b>	<b>1.300.284.428,43</b>	<b>893.955.639,20</b>	<b>5.543.807.407,27</b>
<b>PATRIMONIO</b>												
Resultado de Ejercicios de Años Anteriores												
Ajustes, Resultados de Ejercicios de Años Anteriores												
<b>TRANSFERENCIAS Y APORES A CAPITALIZAR</b>												
Provenientes de Ley de Endeudamiento	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00
Resultado del Ejercicio (Déficit / Excedente)	1.188.213.931,19	1.188.213.931,19	3.156.229.759,61	4.957.420.352,94	5.615.646.947,59	6.452.205.033,87	7.199.730.893,33	7.694.821.051,16	7.717.181.009,10	8.038.003.541,55	11.067.604.284,59	7.637.796.457,21
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>5.157.753.048,27</b>	<b>6.155.379.763,23</b>	<b>8.004.195.591,46</b>	<b>9.886.886.844,98</b>	<b>10.543.112.770,63</b>	<b>11.376.870.866,95</b>	<b>12.240.506.997,97</b>	<b>12.855.957.446,26</b>	<b>12.878.946.650,13</b>	<b>13.991.346.900,59</b>	<b>16.228.746.645,63</b>	<b>12.798.933.124,76</b>
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>5.658.412.456,92</b>	<b>6.668.931.804,97</b>	<b>8.607.575.163,53</b>	<b>10.494.295.890,67</b>	<b>11.227.767.410,96</b>	<b>12.133.872.933,13</b>	<b>13.175.883.715,04</b>	<b>13.852.177.794,97</b>	<b>14.052.538.854,92</b>	<b>14.499.421.290,03</b>	<b>17.122.496.262,83</b>	<b>18.342.413.865,03</b>


## ESTADO DE RESULTADOS (MENSUAL) AÑO 2005


DEINOMINACIÓN	Ene-05	Feb-05	Mar-05	Abr-05	May-05	Jun-05	Jul-05	Ago-05	Sep-05	Oct-05	Nov-05	Dic-05
<b>INGRESOS</b>												
A.- TRANSFERENCIA DEL SECTOR PÚBLICO												
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL	600.000.000,00	2.100.000.000,00	4.500.000.000,00	6.940.000.000,00	8.440.000.000,00	9.940.000.000,00	11.440.331.724,14	12.940.331.724,14	14.440.331.724,14	15.940.331.724,14	17.440.331.724,14	22.000.000.000,00
RECURSOS PROPIOS DE CAPITAL												
CREDITO ADICIONAL												
LEY ESPECIAL DE ENDEUDAMIENTO	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	3.987.131.112,00	4.220.801.639,00	4.220.801.639,00	4.220.801.639,00	4.220.801.639,00	4.220.801.639,00	4.220.801.639,00
C.- OTROS INGRESOS												
OTROS INGRESOS EXTRAORDINARIOS												999.384,14
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>4.587.131.112,00</b>	<b>6.087.131.112,00</b>	<b>8.487.131.112,00</b>	<b>10.927.131.112,00</b>	<b>12.427.131.112,00</b>	<b>13.927.131.112,00</b>	<b>15.661.133.363,14</b>	<b>17.161.133.363,14</b>	<b>18.661.133.363,14</b>	<b>20.161.133.363,14</b>	<b>21.661.309.763,14</b>	<b>26.221.761.023,14</b>
<b>EGRESOS</b>												
<b>GASTOS CORRIENTES</b>												
GASTO DE PERSONAL	311.254.123,96	753.337.699,11	1.122.278.297,41	1.619.178.604,70	2.161.530.452,68	2.653.552.929,38	3.200.115.673,59	3.862.909.816,53	4.699.944.446,38	5.417.888.773,93	6.405.653.310,86	9.016.162.893,92
MATERIALES Y SUMINISTRO	2.078.037,92	7.831.999,25	22.565.921,51	57.787.576,34	217.399.732,11	223.416.791,61	239.362.785,94	282.655.129,88	528.698.762,22	617.041.880,43	711.214.113,61	1.080.394.786,55
SERVICIOS NO PERSONALES	53.761.235,47	145.353.756,01	190.343.885,60	294.756.966,79	400.323.064,13	591.294.813,55	744.095.322,80	1.052.525.409,57	1.441.363.521,64	1.773.288.758,61	2.080.457.744,65	4.127.711.259,27
DEPRECIACIÓN Y AMORTIZACIÓN	2.651.386,22	5.262.772,44	8.082.135,87	10.856.499,23	15.139.807,49	19.730.431,53	27.397.302,88	47.402.263,00	52.518.404,81	70.075.269,62	101.884.430,15	138.093.678,68
<b>OTROS EGRESOS</b>												
Pérdida en el rubro de la Caja Chica												800.000,00
<b>TOTAL EGRESOS</b>	<b>3.967.780.783,57</b>	<b>911.786.068,81</b>	<b>1.343.270.240,39</b>	<b>1.982.579.647,06</b>	<b>2.824.833.052,41</b>	<b>3.487.794.966,13</b>	<b>4.310.961.085,21</b>	<b>5.245.510.618,98</b>	<b>6.722.525.133,05</b>	<b>7.902.334.682,59</b>	<b>9.300.014.599,27</b>	<b>14.363.162.618,42</b>
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO</b>	<b>4.277.400.328,43</b>	<b>5.175.345.043,19</b>	<b>7.143.860.871,61</b>	<b>8.944.551.464,94</b>	<b>9.602.298.059,59</b>	<b>10.439.336.145,87</b>	<b>11.350.172.277,93</b>	<b>11.915.622.744,16</b>	<b>11.938.608.230,09</b>	<b>12.258.798.680,55</b>	<b>12.361.295.163,87</b>	<b>11.858.598.404,72</b>

## BALANCE GENERAL COMPARATIVO 2004-2005

CÓDIGO (2)	DENOMINACIÓN (3)	REAL 2004 (4)	REAL 2005 (5)	VARIACIÓN ANUAL (6)
1.00.00.00.00	ACTIVO	1.346.663.509	18.342.413.865	(16.995.750.356)
1.01.00.00.00	ACTIVO CIRCULANTE	1.064.076.652	9.262.687.755	(8.198.611.103)
1.11.00.00.00	- Activo Disponible	1.064.076.652	9.262.687.755	(8.198.611.103)
1.11.01.01.00	Caja		2.440.130	(2.440.130)
1.11.01.02.01	Bancos Públicos	1.064.076.652	9.260.247.625	(8.196.170.973)
1.11.01.02.02	Bancos Privados			
1.11.01.02.03	Bancos del Exterior			
1.11.02.00.00	Inversiones Temporales			
1.12.00.00.00	- Activo Exigible	3.203.579	794.534.167	(791.330.588)
1.12.03.00.00	Cuentas Comerciales por Cobrar a Corto plazo			
2.24.01.01.00	Menos Previsión para Cuentas Incobrables			
	Cuentas a Cobrar - Comerciales Netas			
1.12.04.00.00	Otras Cuentas por Cobrar a Corto Plazo	503.579	400.000	103.579
1.12.05.00.00	Efectos Comerciales por Cobrar a Corto Plazo			
1.12.01.00.00	Inversiones Financieras en Títulos y Valores a Corto Plazo			
1.12.02.00.00	Préstamos por Cobrar a Corto Plazo			
1.12.08.00.00	Fondo en Anticipo			
1.12.09.00.00	Fondo en Bienes en Fideicomiso			
1.12.10.00.00	Anticipos a Proveedores a Corto Plazo		794.134.167	(794.134.167)
1.12.11.00.00	Anticipos a Contratistas por Contratos de Corto Plazo			
1.14.01.09.00	Otros gastos pagados por anticipado	2.700.000		2.700.000
1.12.07.00.00	Fondos en Avance			
1.12.19.00.00	Rentas por Recaudar a Corto Plazo			
1.13.00.00.00	- Activo Realizable			
1.13.01.00.00	Inventario de Materia Prima			
1.13.02.00.00	Inventario de Productos Terminados			
1.13.03.00.00	Inventario de Productos en proceso			
1.13.04.00.00	Inventario de Mercancia			
1.13.05.00.00	Inventario de Materiales y Suministro			
1.19.99.00.00	- Otros Activos Circulantes			
1.20.00.00.00	ACTIVO NO CIRCULANTE	279.383.278	8.285.191.943	(8.005.808.665)
1.22.00.00.00	- Cuentas y Efectos por Cobrar a Mediano y Largo Plazo			
1.21.00.00.00	- Inversión Financiera a Largo Plazo			
1.21.01.00.00	Inversiones Financieras en Acciones y Participaciones de Capital a Largo Plazo			
1.21.02.00.00	Inversiones Financieras en Títulos y Valores a Largo Plazo			
1.21.03.00.00	Préstamos por Cobrar a Largo Plazo			
1.23.00.00.00	- Propiedad Planta y Equipo	300.899.042	8.438.885.586	(8.137.986.544)
2.25.00.00.00	Menos: Depreciación y Amortización Acumulada	24.162.282	160.289.967	(136.127.685)
	- Propiedad Planta y Equipo Neto	276.736.760	8.278.595.619	(8.001.858.859)
1.23.03.00.00	Tierras y Terrenos Expropiados			
1.23.04.00.00	Edificios e Instalaciones Expropiados			
1.23.05.01.00	- Construcciones en Proceso de Bienes en Dominio Privado			
1.23.05.02.00	- Construcciones en Proceso de Bienes en Dominio Público			
1.24.00.00.00	- Activos Intangibles	14.867.309	20.783.109	(5.915.800)
2.25.00.00.00	Menos: Depreciación y Amortización Acumulada	12.220.791	14.186.785	(1.965.994)
	- Activos Intangibles Neto	2.646.518	6.596.324	(3.949.806)
1.29.00.00.00	- Otros Activos no Circulantes (Detallar código y denominación)			0

2.00.00.00.00	PASIVO	406.328.789	5.543.480.740	(5.137.151.951)
2.10.00.00.00	PASIVO CIRCULANTE	406.328.789	5.543.480.740	(5.137.151.951)
2.11.00.00.00	- Cuentas a Pagar a Corto Plazo		3.349.284.461	(3.349.284.461)
2.11.04.00.00	- Efectos a Pagar a Corto Plazo			
2.12.00.00.00	- Deuda Pública a Corto Plazo (Detallar)			
2.19.09.00.00	- Otros Pasivos Circulantes	134.727.854	1.887.671.736	(1.752.943.882)
2.24.01.00.00	- Provisiones			
2.24.01.02.00	Provisión para despidos	271.600.935	306.524.543	(34.923.608)
2.24.02.00.00	Reservas técnicas			
2.24.01.03.00	Provisión para pérdida de inventario			
2.24.01.04.00	Provisiones Para Beneficios Sociales			
2.24.01.09.00	Otras provisiones			
2.20.00.00.00	PASIVO NO CIRCULANTE			
2.21.02.00.00	- Efectos por Pagar a Mediano y Largo Plazo			
2.22.00.00.00	- Deuda Publica a Largo Plazo			
2.22.02.00.00	Deuda Publica Interna por Prestamos por Pagar a Largo Plazo			
2.22.04.00.00	Deuda Publica Externa por Prestamos por Pagar a Largo Plazo			
2.29.09.00.00	- Otros Pasivos no Circulantes			
3.00.00.00.00	PATRIMONIO	940.334.720	12.798.933.125	(11.858.598.405)
6.01.01.00.00	CAPITAL SOCIAL			
3.22.01.01.00	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL INTERNAS RECIBIDAS DEL SECTOR PRIVADO (DETALLAR)			
-	RESERVAS			
3.23.01.00.00	- Reservas Legales y Estatutarias			
5.01.00.00.00	SUPERAVIT NO DISTRIBUIDO - DEFICIT ACUMULADO			
5.01.01.00.00	- Resultado Acumulados de Ejercicios Anteriores	121.714.026	940.334.720	(818.620.694)
5.01.02.00.00	- Resultado del Ejercicio	818.620.694	11.858.598.405	(11.039.977.711)
5.01.03.00.00	- Superávit por Donación			
5.01.06.00.00	- Ajustes de ejercicios anteriores			
	PASIVO + PATRIMONIO (2.00.00.00.00 + 3.00.00.00.00)	1.346.663.509	18.342.413.865	(16.995.750.356)


  
**Dr. JHONNY PICONE**  
 PRESIDENTE


  
**Lic. Oswelly C. Guía B.**  
 Directora de la Oficina de Gestión Administrativa


  
**Soc. Edith Rueda Salas**  
 División de Planificación y Presupuesto


  
**Lic. Miriam Capó**  
 Oficina de Gestión Administrativa

ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO  
PARA EL AÑO TERMINADO EL 31/12/2005  
(EXPRESADO EN MILLONES DE BOLÍVARES)

	AÑO 2005
<b>Flujo de Efectivo Proveniente de Actividades Operativas:</b>	
Utilidad antes de impuesto del Ejercicio	11.858.598.405,00
Ajuste para conciliar la Utilidad y el Efectivo Neto	
Provisto por Actividades Operativas:	
Amortización de Prepagados y Provisión	
Impuesto a los Activos Empresariales	
Depreciación	138.093.679,00
Cambios Netos en Operaciones de Activos y Pasivos:	
(Aumentos) Disminuciones de Cuentas por Cobrar a Clientes	
(Aumentos) Disminuciones de Cuentas por Cobrar a Empleados	103.579,00
(Aumentos) Disminuciones de Inventarios	
(Aumentos) Disminuciones Seguros Pagados por Anticipado	
(Aumentos) Disminuciones Impuestos Retenido	
(Aumentos) Disminuciones Otros Activos	(791.434.167,00)
(Aumentos) Disminuciones Cuentas por Pagar Comerciales	5.137.151.951,00
<b>Efectivo Neto Provisto (Aplicado) por Actividades Operativas</b>	<b>16.342.513.447,00</b>
<b>Flujo de Efectivo Provenientes de Actividades de Inversión</b>	
Adquisición de Activos Fijos	-8.143.902.344,00
<b>Efectivo Neto Usado en Actividades de Inversión</b>	<b>-8.143.902.344,00</b>
<b>Flujo de Efectivo Proveniente de Actividades Financieras</b>	
Cuentas por Pagar Accionistas	0,00
Aumento de Capital Social	0,00
<b>Efectivo Neto Provisto por Actividades Financieras</b>	<b>0,00</b>
<b>Aumento Neto en Efectivo y Equivalentes de Efectivo</b>	<b>8.198.611.103,00</b>
<b>Efectivo y Equivalente de Efectivo al Inicio del Ejercicio</b>	<b>1.064.076.652,00</b>
<b>Efectivo y Equivalente de Efectivo al Cierre del Ejercicio</b>	<b>9.262.687.755,00</b>

ESTADO DE MOVIMIENTO DE LAS CUENTAS DE PATRIMONIO  
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2005  
(MILLONES DE BOLÍVARES)

	Resultados acumulados	Total Patrimonio
<i>SALDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2004</i>	121.714.026,00	940.334.720,00
<i>RESULTADO DEL PERIODO</i>	818.620.694,00	11.858.598.405,00
<i>SALDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005</i>	940.334.720,00	12.798.933.125,00

INFORMACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS PARA ENTES DESCENTRALIZADOS SIN FINES EMPRESARIALES  
CONSOLIDADO

Partida (4)	Ramos y Fuentes de Financiamiento (5)	Ley de Presupuesto y Modificaciones (6)	Devengado (7)	Recaudado (8)
305.01.02.01	Del sector publico	18.000.000.000		
305.01.02.02	de Entes descentralizados	3.987.131.113		
305.01.02.02	de Entes descentralizados	233.670.528		
305.01.02.01	Reprogramación del Presupuesto 2004	696.151.481		
305.01.02.01	Del sector publico	4.000.000.000		
305.01.99.01	Otros Ingresos por Reintegro del Banco (IDB)	508.124		
	<b>TOTAL</b>	<b>26.917.461.246</b>		

INFORMACIÓN DE LA EJECUCIÓN FINANCIERA DEL PRESUPUESTO DE GASTOS POR ORGANISMO Y PARTIDA  
PARA LOS ENTES DESCENTRALIZADOS SIN FINES EMPRESARIALES  
(MILLONES DE BS.)  
CONSOLIDADO

Partida (4)			Denominación (5)	Ley de Presupuesto y Modificaciones (6)	Acumulado Compromiso (7)	Acumulado Causado (8)	Acumulado Pagado (9)	Disponible (10)
401	00	00	<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	11.685.278.171	8.968.615.623	8.968.615.623	7.296.545.523	2.716.662.548
401	01	00	<b>Sueldos, Salarios y otras retribuciones</b>	6.143.192.549	3.688.259.139	3.688.259.139	3.688.218.922	2.454.933.410
401	01	01	Sueldos básicos al personal fijo a tiempo completo	26.100.000	26.100.000	26.100.000	26.100.000	0
401	01	11	Suplencias a empleados	15.000.000	0	0	0	15.000.000
401	01	06	Remuneración personal contratado	6.009.092.549	3.599.847.806	3.599.847.806	3.599.807.589	2.409.244.743
401	01	07	Dietas	13.000.000	0	0	0	13.000.000
401	01	10	Suplencias a obreros	5.000.000	0	0	0	5.000.000
401	01	11	Retribuciones por becas-salarios, bolsas de trabajo, pasantía y similares	75.000.000	62.311.333	62.311.333	62.311.333	12.688.667
401	03	00	<b>Primas a Empleados y Obreros</b>	16.800.000	16.150.000	16.150.000	15.500.000	650.000
401	03	06	Prima por residencia a empleados	16.800.000	16.150.000	16.150.000	15.500.000	650.000
401	04	00	<b>Complementos de Sueldos y salarios</b>	1.462.645.279	1.457.817.311	1.457.817.311	1.294.294.449	4.827.968
401	04	04	Complemento por gastos de representación a empleados	0	0	0	0	0
401	04	05	Bono vacacional a empleados	324.224.552	324.224.552	324.224.552	168.995.405	0
401	04	08	Bono Compensatorio de alimentación empleados	924.103.150	924.103.150	924.103.150	923.657.350	0
401	04	09	Complemento por comisión de servicios	46.956.696	46.956.696	46.956.696	46.956.696	(0)
401	04	14	Bono vacacional a obreros	11.992.781	9.619.646	9.619.646	1.771.731	2.373.134
401	04	16	Bono Compensatorio de alimentación a obreros	81.468.100	81.468.100	81.468.100	81.468.100	0
401	04	98	Otros complementos a empleados	73.900.000	71.445.166	71.445.166	71.445.167	2.454.834
401	05	00	<b>Aguinaldos y bonificación a empleados</b>	848.829.393	844.742.553	844.742.553	844.742.553	4.086.840
401	05	01	Aguinaldos a empleados	821.345.937	821.345.937	821.345.937	821.345.937	(0)
401	05	03	Aguinaldos a obreros	27.483.456	23.396.616	23.396.616	23.396.616	4.086.840
401	06	00	<b>Aportes Patronales por empleados y obreros</b>	585.143.625	435.491.693	435.491.693	146.582.158	149.651.932
401	06	01	Aporte Patronal al I.V.S.S. por empleados	421.786.405	315.403.145	315.403.145	73.580.710	106.383.260
401	06	03	Aporte Patronal al Fondo de Jubilaciones, por empleados	815.625	815.625	815.625	815.625	0
401	06	04	Aporte Patronal al S.P.F. por empleados	65.085.172	48.744.120	48.744.120	11.386.217	16.341.052
401	06	05	Aporte Patronal al F.A.H. por empleados	72.040.846	57.496.777	57.496.777	56.458.427	14.544.069
401	06	06	Aporte Patronal al I.V.S.S. por obreros	20.772.005	9.761.263	9.761.263	2.283.932	11.010.742
401	06	08	Aporte Patronal al S.P.F. por obreros	2.664.764	1.508.558	1.508.558	338.319	1.156.207
401	06	09	Aporte Patronal al F.A.H. por obreros	1.978.809	1.762.206	1.762.206	1.718.927	216.603

401	07	01	00	Asistencia socio-económica a empleados y obreros	404.800.000	327.014.605	327.014.605	327.014.605	77.785.395
401	07	01	00	Capacitación y Adiestramiento a empleados	5.000.000	4.783.100	4.783.100	4.783.100	216.900
401	07	08	00	Aporte Patronal al seguro de vida y (H.C.M) por empleados	245.000.000	214.577.698	214.577.698	214.577.698	30.422.302
401	07	09	00	Ayuda para adquisición de Uniformes y útiles escolares a empleados	74.200.000	73.800.000	73.800.000	73.800.000	400.000
401	07	18	00	Aporte Patronal al seguro de vida y (H.C.M) por obreros	65.000.000	19.053.807	19.053.807	19.053.807	45.946.193
401	07	19	00	Ayuda para adquisición de Uniformes y útiles escolares a obreros	15.600.000	14.800.000	14.800.000	14.800.000	800.000
401	08	00	00	<b>Prestaciones Sociales a empleados</b>	<b>687.867.325</b>	<b>663.140.322</b>	<b>663.140.322</b>	<b>519.692.836</b>	<b>24.727.003</b>
401	08	01	00	Prestaciones Sociales y otras indemnizaciones a empleados	10.673.611	9.968.749	9.968.749	4.184.382	704.862
401	08	03	00	Prestaciones Sociales y otras indemnizaciones a contratados	677.193.714	653.171.573	653.171.573	515.508.453	24.022.141
401	98	00	00	<b>Otros gastos de personal empleado</b>	<b>1.467.000.000</b>	<b>1.467.000.000</b>	<b>1.467.000.000</b>	<b>460.500.000</b>	<b>0</b>
401	98	01	00	Otros gastos de personal empleado	1.467.000.000	1.467.000.000	1.467.000.000	460.500.000	0
401	99	00	00	<b>Otros gastos de personal obrero</b>	<b>69.000.000</b>	<b>69.000.000</b>	<b>69.000.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
401	99	01	00	Otros gastos de personal obrero	69.000.000	69.000.000	69.000.000	0	0
402	00	00	00	<b>MATERIALES Y SUMINISTROS</b>	<b>1.272.533.554</b>	<b>1.088.017.497</b>	<b>1.088.017.497</b>	<b>930.769.589</b>	<b>184.516.057</b>
402	01	00	00	<b>Productos Alimenticios y Agropecuarios</b>	<b>316.000.000</b>	<b>211.199.023</b>	<b>211.199.023</b>	<b>198.106.522</b>	<b>104.800.977</b>
402	01	01	00	Alimentos y Bebidas para Personas	316.000.000	211.199.023	211.199.023	198.106.522	104.800.977
402	03	00	00	<b>Textiles y vestuarios</b>	<b>21.608.500</b>	<b>21.608.500</b>	<b>21.608.500</b>	<b>1.215.590</b>	<b>0</b>
402	03	01	00	Textiles	12.187.500	12.187.500	12.187.500	0	0
402	03	02	00	Prendas de Vestir	9.421.000	9.421.000	9.421.000	1.215.590	0
402	05	00	00	<b>Productos de papel, cartón e impresos</b>	<b>189.584.353</b>	<b>171.837.171</b>	<b>171.837.171</b>	<b>149.093.171</b>	<b>17.747.183</b>
402	05	01	00	Pulpa de madera papel y cartón	20.700.000	18.125.210	18.125.210	18.125.210	2.574.790
402	05	02	00	Envases y cajas de papel y cartón	9.042.000	2.994.660	2.994.660	2.994.660	6.047.340
402	05	03	00	Productos de papel, cartón para ofic.	145.451.353	145.451.353	145.451.353	122.707.353	0
402	05	04	00	Libros, revistas y periódicos	10.100.000	2.793.948	2.793.948	2.793.948	7.306.052
402	05	05	00	Material de enseñanza	0	0	0	0	0
402	05	07	00	Productos de papel, cartón para computación	2.400.000	836.000	836.000	836.000	1.564.000
402	05	08	00	Productos de papel, cartón para reproducción	1.891.000	1.636.000	1.636.000	1.636.000	255.000
402	06	00	00	<b>Productos químicos y derivados</b>	<b>97.705.304</b>	<b>71.923.870</b>	<b>71.923.870</b>	<b>71.556.270</b>	<b>25.781.435</b>
402	06	01	00	Sustancia químicas e industriales	21.391.304	7.006.396	7.006.396	7.006.396	14.384.908
402	06	03	00	Tintas, pinturas y colorantes	18.870.000	18.447.450	18.447.450	18.447.450	422.550
402	06	04	00	Productos farmacéuticos y medicamentos	6.000.000	4.573.336	4.573.336	4.573.335	1.426.664
402	06	05	00	Productos de tocador	900.000	239.634	239.634	239.634	660.366
402	06	06	00	Combustibles y lubricantes	10.000.000	1.601.286	1.601.286	1.601.286	8.398.714
402	06	08	00	Productos plásticos	40.544.000	40.055.768	40.055.768	39.688.168	488.232
402	07	00	00	<b>Productos minerales no metálicos</b>	<b>13.000.000</b>	<b>3.633.127</b>	<b>3.633.127</b>	<b>3.623.127</b>	<b>9.366.873</b>
402	07	01	00	Productos de barro, loza y porcelana	0	0	0	0	0
402	07	02	00	Vidrios y productos de vidrio	10.000.000	1.001.160	1.001.160	1.001.160	8.998.840
402	07	04	00	Cemento, cal y yeso	3.000.000	2.631.967	2.631.967	2.621.967	368.033
402	08	00	00	<b>Productos Metálicos</b>	<b>27.352.716</b>	<b>25.260.507</b>	<b>25.260.507</b>	<b>22.849.407</b>	<b>2.092.209</b>
402	08	01	01	Productos Primarios de hierro y acero	1.300.000	1.216.443	1.216.443	1.216.443	83.557
402	08	03	00	Herramientas menores, cuchillería y artículos generales de ferretería	22.054.654	22.054.654	22.054.654	19.570.355	(0)
402	08	99	00	Otros Productos Metálicos	2.302.716	474.920	474.920	548.120	1.827.796
402	09	01	00	Productos Primarios de Madera	1.695.346	1.514.490	1.514.490	1.514.490	180.856
402	10	00	00	<b>Productos varios y útiles diversos</b>	<b>579.904.186</b>	<b>559.766.821</b>	<b>559.766.821</b>	<b>461.537.025</b>	<b>20.137.365</b>
402	10	02	00	Juguetes	32.250.000	28.650.000	28.650.000	28.650.000	3.600.000
402	10	03	00	Materiales y útiles de limpieza y aseo	19.400.000	12.732.553	12.732.553	12.732.553	6.667.447
402	10	05	00	Útiles menores médico-quirúrgico de laboratorios, dentales y de veterinaria	24.800.000	22.817.820	22.817.820	22.817.820	1.982.180



402	10	06	00	Útiles de escritorio, oficina y material de instrucción	83.220.876	78.234.665	78.234.665	78.234.664	4.986.211
402	10	08	00	Productos de seguridad en el trabajo	133.058.170	132.625.054	132.625.054	99.437.558	433.116
402	10	09	00	Materiales para equipos de computación	263.522.674	263.522.674	263.522.674	198.697.674	0
402	10	12	00	Materiales eléctricos	15.665.156	15.665.156	15.665.156	15.447.856	0
402	10	13	00	Materiales para Instalaciones Sanitarias	3.000.000	2.094.090	2.094.090	2.094.090	905.910
402	10	14	00	Materiales fotográficos	1.850.000	287.500	287.500	287.500	1.562.500
402	10	99	00	Otros productos y útiles diversos	3.137.310	3.137.310	3.137.310	3.137.310	0
402	99	99	00	<b>Otros materiales y suministros</b>	<b>27.378.494</b>	<b>22.788.479</b>	<b>22.788.479</b>	<b>22.788.478</b>	<b>4.590.016</b>
402	99	01	00	Otros materiales y suministros	27.378.494	22.788.479	22.788.479	22.788.478	4.590.016
403	00	00	00	<b>SERVICIOS NO PERSONALES</b>	<b>4.779.471.553</b>	<b>4.184.963.592</b>	<b>4.184.963.592</b>	<b>2.843.036.007</b>	<b>594.507.961</b>
403	01	00	00	<b>Alquileres de inmuebles</b>	<b>21.500.000</b>	<b>14.936.788</b>	<b>14.936.788</b>	<b>14.561.788</b>	<b>6.563.212</b>
403	01	01	00	Alquileres de edificios y locales	11.500.000	8.640.000	8.640.000	8.640.000	2.860.000
403	01	02	00	Alquileres de locales para eventos	10.000.000	6.296.788	6.296.788	5.921.788	3.703.212
403	02	02	00	Alquiler equipos de transporte	0	0	0	0	0
403	02	07	00	Alquiler equipos de computación	0	0	0	0	0
403	02	00	00	<b>Alquileres de equipos</b>	<b>26.075.000</b>	<b>24.115.000</b>	<b>24.115.000</b>	<b>24.115.000</b>	<b>1.960.000</b>
403	02	07	00	Alquileres de eq.computación	26.075.000	24.115.000	24.115.000	24.115.000	1.960.000
403	03	00	00	<b>Servicios básicos</b>	<b>197.100.000</b>	<b>154.440.608</b>	<b>154.440.608</b>	<b>38.242.311</b>	<b>42.659.392</b>
403	03	01	00	Electricidad	2.700.000	1.925.099	1.925.099	1.925.099	774.901
403	03	03	00	Agua	7.400.000	977.331	977.331	977.331	6.422.669
403	03	04	00	Teléfonos	38.400.000	33.724.472	33.724.472	33.724.472	4.675.528
403	03	05	00	Servicio de Comunicaciones	147.600.000	117.664.207	117.664.207	1.465.911	29.935.793
403	03	06	00	Servicio de Aseo Urbano y Domiciliario	1.000.000	149.499	149.499	149.499	850.501
403	03	99	00	Otros servicios básicos	0	0	0	0	0
403	04	00	00	<b>Servicios de transporte y almacenaje</b>	<b>124.057.702</b>	<b>100.826.170</b>	<b>100.826.170</b>	<b>76.588.275</b>	<b>23.231.532</b>
403	04	01	00	Fletes y embalajes	16.500.000	16.073.753	16.073.753	15.893.753	426.247
403	04	03	00	Estacionamiento	20.000.000	2.088.815	2.088.815	2.088.815	17.911.185
403	04	04	00	Peaje	5.000.000	105.900	105.900	105.900	4.894.100
403	04	99	00	Otros servicios de transporte y almac.	82.557.702	82.557.702	82.557.702	58.499.807	0
403	05	00	00	<b>Servicios de información impresión y relaciones púb.</b>	<b>658.000.000</b>	<b>567.600.198</b>	<b>567.600.198</b>	<b>568.103.106</b>	<b>90.399.802</b>
403	05	01	00	Publicidad y propaganda	80.000.000	78.643.629	78.643.629	78.643.628	1.356.371
403	05	02	00	Imprenta y reproducción	427.000.000	411.980.570	411.980.570	412.800.569	15.019.430
403	05	03	00	Relaciones Sociales	0	0	0	0	0
403	05	04	00	Avisos	116.000.000	62.518.563	62.518.563	62.518.563	53.481.438
403	05	99	00	Otros servicios de información	35.000.000	14.457.437	14.457.437	14.140.347	20.542.563
403	06	00	00	<b>Primas y otros gastos de Seguros y comisiones</b>	<b>90.125.000</b>	<b>36.810.762</b>	<b>36.810.762</b>	<b>36.810.762</b>	<b>53.314.238</b>
403	06	01	00	Primas y gastos de seguro	88.175.000	34.877.421	34.877.421	34.877.421	53.297.579
403	06	02	00	Comisiones y gastos bancarios	1.950.000	1.933.341	1.933.341	1.933.341	16.659
403	07	00	00	<b>Viáticos y pasajes</b>	<b>1.077.222.615</b>	<b>1.060.873.772</b>	<b>1.060.873.772</b>	<b>1.057.727.473</b>	<b>16.348.843</b>
403	07	01	00	Viáticos y pasajes dentro del país	946.722.615	940.890.615	940.890.615	938.383.851	5.832.000
403	07	02	00	Viáticos y pasajes fuera del país	130.500.000	119.983.157	119.983.157	119.343.622	10.516.843
403	08	00	00	<b>Servicios profesionales y técnicos</b>	<b>357.000.000</b>	<b>315.465.365</b>	<b>315.465.365</b>	<b>167.523.765</b>	<b>41.534.635</b>
403	08	02	00	Servicio de contabilidad y auditoria	20.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	5.000.000
403	08	03	00	Servicio de procesamiento de datos	80.000.000	74.752.866	74.752.866	7.832.600	5.247.134
403	08	07	00	Servicio de capacitación y Adiestramiento.	122.500.000	122.466.543	122.466.543	61.579.543	33.457
403	08	10	00	Servicio de vigilancia	90.000.000	58.980.334	58.980.334	51.087.001	31.019.666
403	08	99	00	Otros servicios profesionales y técnicos	44.500.000	44.265.622	44.265.622	32.024.622	234.378
403	09	00	00	<b>Conservación y reparaciones menores de maquinarias y equipos</b>	<b>40.000.000</b>	<b>14.636.226</b>	<b>14.636.226</b>	<b>14.247.212</b>	<b>25.363.774</b>
403	09	02	00	Conservación y reparaciones menores de transporte de tracción y elevación	18.000.000	2.309.096	2.309.096	2.040.082	15.690.904
403	09	07	00	Conservación y reparaciones menores muebles y demás equipos de oficina	3.000.000	1.057.000	1.057.000	1.057.000	1.943.000
403	09	08	00	Conservación y reparaciones menores equipos de computación	5.000.000	380.030	380.030	380.030	4.619.970
403	09	99	00	Otros gastos de conservación y reparaciones menores de maquinarias y equipos	14.000.000	10.890.100	10.890.100	10.770.100	3.109.900
403	10	00	00	<b>Conservación y reparaciones menores de inmuebles</b>	<b>879.470.545</b>	<b>623.356.407</b>	<b>623.356.407</b>	<b>195.814.609</b>	<b>256.114.138</b>

403	10	01	00	Conservación y reparaciones menores edificaciones	874.370.545	618.509.408	618.509.408	190.967.610	255.861.137
403	10	04	00	Servicios de condominio	5.100.000	4.846.999	4.846.999	4.846.999	253.001
403	12	00	00	<b>Servicios Fiscales</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
403	12	02	00	Tasas y Otros derechos Obligatorios	0	0	0	0	0
403	17	00	00	<b>Impuesto al valor agregado</b>	<b>1.261.120.691</b>	<b>1.227.955.600</b>	<b>1.227.955.600</b>	<b>605.355.011</b>	<b>33.165.091</b>
403	17	01	00	Impuesto al valor agregado	1.261.120.691	1.227.955.600	1.227.955.600	605.355.011	33.165.091
403	99	00	00	<b>Otros servicios no personales</b>	<b>47.800.000</b>	<b>43.946.696</b>	<b>43.946.696</b>	<b>43.946.694</b>	<b>3.853.304</b>
403	99	01	00	Otros servicios no personales	47.800.000	43.946.696	43.946.696	43.946.694	3.853.304
404	00	00	00	<b>Activos Reales</b>	<b>9.084.669.845</b>	<b>8.293.512.858</b>	<b>8.293.512.858</b>	<b>5.467.012.847</b>	<b>791.156.987</b>
404	01	01	04	Repuestos mayores para equipos científicos, de enseñanza y recreación	12.500.000	11.906.550	11.906.550	12.263.483	593.450
404	01	01	07	Repuestos mayores para máquinas, muebles y demás equipos de oficina y alojamiento	4.500.000	3.105.936	3.105.936	2.018.204	1.394.064
404	01	01	08	Repuestos mayores para equipos de computación	18.000.000	15.071.881	15.071.881	15.071.881	2.928.119
404	02	02	00	Conservaciones, ampliaciones y mejoras de obras en bienes del dominio privado	0	0	0	0	0
404	03	04	00	Maquinarias y equipos de artes gráficas y reproducción	41.000.000	40.109.000	40.109.000	0	891.000
404	04	01	00	Vehículos automotores terrestres	569.377.687	459.347.491	459.347.491	452.459.484	110.030.196
404	05	01	00	Equipos de telecomunicaciones	51.000.000	41.428.754	41.428.754	41.428.753	9.571.246
404	05	99	00	Otros equipos de comunicación y señalamiento	20.500.000	17.733.695	17.733.695	16.291.152	2.766.305
404	06	01	00	Equipos médicos-quirúrgico, dentales y veterinaria	377.538.392	377.476.289	377.476.289	195.745.314	62.103
404	06	99	00	Otros equipos médico-quirúrgicos, dentales y de veterinaria	667.345.858	666.780.000	666.780.000	0	565.858
404	07	01	00	Equipos científicos y de laboratorio	2.240.262.171	2.221.134.104	2.221.134.104	1.308.419.654	19.128.067
404	07	02	00	Equipos de Enseñanza y Recreación	111.168.929	100.352.379	100.352.379	88.587.000	10.816.550
404	07	04	00	Libros y Revistas	25.000.000	868.983	868.983	868.983	24.131.017
404	09	01	00	Mobiliario y equipo de oficina	986.569.050	965.089.302	965.089.302	107.903.130	21.479.748
404	09	02	00	Equipos de Procesamiento de Datos	745.106.986	734.741.948	734.741.948	593.468.562	10.365.038
404	09	04	00	Mobiliario y equipos de alojamiento	205.400.000	25.318.338	25.318.338	25.318.338	180.081.662
404	09	99	00	Otras maquinarias, muebles y demás equipos de oficina y alojamiento	18.191.168	7.108.696	7.108.696	7.108.696	11.082.472
404	11	02	00	Adquisición de inmuebles	2.960.654.342	2.576.924.133	2.576.924.133	2.576.924.134	383.730.209
404	12	04	00	Paquetes y programas de computación	6.000.000	5.915.800	5.915.800	5.915.800	84.200
404	99	01	00	Otros Activos reales	24.555.261	23.099.577	23.099.577	17.220.277	1.455.684
405	00	00	00	<b>Activos Financieros</b>	<b>10.000.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10.000.000</b>
405	05	00	00	<b>Incremento de disponibles</b>	<b>10.000.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10.000.000</b>
405	05	01	00	Incremento de Caja y Banco	10.000.000	0	0	0	10.000.000
405	99	00	00	<b>Otros activos financieros</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
405	99	01	00	Otros activos financieros	0	0	0	0	0
406	00	00	00	<b>SERVICIOS DE LA DEUDA PÚBLICA Y DISMINUCIÓN DE OTROS PASIVOS</b>	<b>60.000.000</b>	<b>55.289.475</b>	<b>55.289.475</b>	<b>55.289.475</b>	<b>4.710.525</b>
406	03	00	00	<b>Obligaciones de ejercicios anteriores</b>	<b>60.000.000</b>	<b>55.289.475</b>	<b>55.289.475</b>	<b>55.289.475</b>	<b>4.710.525</b>
406	03	06	00	Prestaciones de antigüedad originadas por la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo	0	0	0	0	0
406	03	99	00	Otras obligaciones de ejercicios anteriores	60.000.000	55.289.475	55.289.475	55.289.475	4.710.525
408	00	00	00	<b>OTROS GASTOS INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS</b>	<b>25.000.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25.000.000</b>
408	01	00	00	<b>Depreciación y Amortización</b>	<b>25.000.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25.000.000</b>
408	01	01	03	Depreciación Maquinarias y equipos	10.000.000	0	0	0	10.000.000
408	01	01	04	Depreciación mobiliario	0	0	0	0	0
408	01	98	00	Depreciación de Otros activos fijos	15.000.000	0	0	0	15.000.000
(11) Total:				<b>TOTAL</b>	<b>26.916.953.122</b>	<b>22.590.399.044</b>	<b>22.590.399.044</b>	<b>16.592.653.442</b>	<b>4.326.554.078</b>

**INFORMACIÓN TRIMESTRAL DE LA EJECUCIÓN FÍSICA DEL PRESUPUESTO DE GASTOS PARA LOS ENTES DESCENTRALIZADOS SIN FINES EMPRESARIALES  
(Millones de Bs.)  
CONSOLIDADO**

DENOMINACIÓN DE METAS Y/O VOLUMENES DE TRABAJO (4)		UNIDAD DE MEDIDA (5)	PROGRAMADO (6)	EJECUTADO (7)	VARIACIÓN	
					ABSOLUTA (8)	% (9)
15	Brindar 3120 asesorías legales a trabajadores, trabajadprps y empleadores	Asesorías	6.240	5.999	241	0,00
22	Interconexión de Internet entre la sede central y las (12) Unidades Regionales de Salud de los Trabajadores (Ursat)	Interconexione s	12	7	5	41,67
24	Desarrollar (10) Sistemas de Bases de datos que soporten los distintos proyectos de automatización de la información del INPSASEL	Bases de Datos	10	16	-6	0,00
30	Capacitar a 228 trabajadores de la sede central y de las Unidades Regionales de Salud de los Trabajadores (URSAT) para el fortalecimiento del recurso humano	Trabajadores Capacitados	228	276	-48	-21,05
35	Crear cuatro (4) Unidades Regionales de Salud de los Trabajadores (Ursat) en los Estados: Miranda, Monagas, Portuguesa, y Falcón	Ursat creadas	4	1	3	75,00
38	Realizar 15.000 atenciones médicas integrales dirigidas a la prevención de Enfermedades Profesionales y Accidentes de trabajo.	Atenciones Médicas	15.000	11.854	3.146	0,00
39	Realizar 3.283 evaluaciones a puestos de trabajo de trabajadores ocupacionalmente expuestos a riesgo en el medio ambiente de trabajo, capaces de causar daño a la salud o accidentes de trabajo	Evaluaciones a puestos de trabajo	3.283	709	2.574	78,40
40	Ordenar 4104 cambios de puestos de trabajo de los trabajadores ocupacionalmente expuestos a condiciones capaces de producir afecciones o daños a la salud	Ordenamieto s de cambios de puestos de trabajo	4.104	614	3.490	85,04
41	Ordenar 4104 limitación de tareas u actividades al trabajador, en su puesto de trabajo, capaces de producir afección o daños a su salud	ordenamientos de limitación de tareas o actividades	4.104	1.120	2.984	72,71
42	Realizar 2873 evaluaciones de discapacidad para el trabajo, a los trabajadores lesionados por accidentes de trabajo o por enfermedades ocupacionales	Evaluaciones de discapacidad	2.873	1.557	1.316	45,81
44	Realizar 336 actividades de promoción en materia de salud y seguridad en el trabajo.	Actividades de promoción	336	649	-313	0,00
46	Realizr 240 inspecciones integrales y multidisciplinarias a los centros de trabajo	Inspecciones integrales	240	94	146	60,83
47	Realizar 720 evaluaciones Psicológicas a los trabajadores lesionados por accidentes de trabajo y/o afectados por enfermedades profesionales	Evaluaciones Psicológicas a los trabajadores lesionados	720	433	287	39,86

48	Realizar 7.000 evaluaciones médicas toxicológicas a los trabajadores ocupacionalmente expuestos a sustancias químicas para la detección precoz de Enfermedades Profesionales	Evaluaciones Médicas toxicológicas	9.000	539	8.461	94,01
49	Realizar 4104 evaluaciones terapéuticas ocupacionales a los trabajadores expuestos a condiciones de trabajo que puedan afectar el sistema músculo esquelético	Evaluaciones terapéuticas	4.104	1.136	2.968	72,32
50	Realizar 4104 evaluaciones a los puestos de trabajo para adaptarlos a las capacidades físicas, fisiológicas y mentales de los trabajadores.	Evaluaciones a puestos de trabajo	4.104	289	3.815	92,96
60	Realización de 6500 inspecciones para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo que garanticen la preservación de y la integridad física del trabajador en los centros laborales, que coadyuven a optimizar su calidad de vida.	Inspecciones a centros de trabajo	6.500	2.928	3.572	54,95
61	Investigar 25000 accidentes de trabajo y ordenar las medidas correctivas para prevenir nuevos accidentes	Investigaciones de accidentes	25.000	5.093	19.907	79,63
63	Realizar 12 Instrumentos que serán validados para su aplicación, por el personal de inspección	Instrumentos evaluados y validados	12	3	9	75,00
65	Realización de 1800, estudios ergonómicos, con el fin de prevenir enfermedades músculo esqueléticas a los trabajadores y trabajadoras.	Estudios ergonómicos	1.800	789	1.011	56,17
68	Realizar 1000 registros de información técnica de empresas visitadas	Instrumentos recabados	1.000	484	516	51,60
70	Clasificar 6.500 empresas y centros de trabajo por las categorías de riesgo establecidas para la cotización de riesgo ante la seguridad social	Empresas clasificadas según la categoría de riesgo	6.500	1.201	5.299	81,52
72	Incrementar el número de muestras a 4000 así como el número de análisis implementados en el laboratorio.	Muestras	8.000	7.537	463	5,79
76	Fortalecimiento de la oficina técnica para la revisión y aprobación de 700 solicitudes empresariales de certificación en materia de prevención	Certificaciones	700	0	0	0,00
77	Registrar 25.000 accidente en el sistema de notificación y registro	Registro de accidente	25.000	9.543	15.457	61,83
79	Registrar 35.000 comités de higiene y seguridad en todo el ambito nacional	Comités registrados	35.000	1.950	33.050	94,43
80	Constitución de 35.000 comités de salud y seguridad laboral en las empresa evaluadas	Comités constituidos	35.000	1.741	33.259	95,03
81	Crear un (01) Centro Nacional de Documentación en Salud de los Trabajadores	Centro de Documentación	1	0	0	0,00
82	Fortalecer e impulsar siete (07) Coordinadoras Regionales de Salud de los Trabajadores	Coordinadoras regionales	7	21	-14	0,00
82.1	Impulsar la creación de cinco (5) Coordinadoras Regionales de Salud de los Trabajadores	Creación de Coordinadoras Regionales	5	22	-17	0,00

86	Sensibilizar a través de 559 cursos motivacionales a 13.975 Trabajadores y 2.975 Empleadores sobre la importancia de constituir los Comités de Higiene y Seguridad Laboral en todos los centros de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Programa Nacional de Promoción y Capacitación de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral	Cursos motivacionales	559	2.430	-1.871	0,00
87	Promocionar los Fundamentos Básicos de la Salud de los Trabajadores a 90.000 miembros de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral (trabajadores y representantes del empleador)	Miembros de comités	90.000	33.764	56.236	62,48
88	Iniciar el proceso de formación continua de 45.000 miembros de los Comités de Higiene y seguridad Laboral, a través de 1.500 cursos de 16 horas	Cursos	1.500	177	1.323	88,20
89	Realizar 35.000 actividades de seguimiento del funcionamiento de los Comités de Higiene de Seguridad Laboral de acuerdo a lo establecido en el Programa Nacional de Promoción y Capacitación de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral	Actividades	35.000	8.266	26.734	76,38
104	Realizar ( 720) Inspecciones y Evaluaciones de puestos de trabajo de los NAT	Inspecciones y evaluaciones de puestos de trabajo	720	105	615	85,42

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A continuación se presenta un resumen explicativo de las cuentas más importantes que presentaron variaciones significativas en los Estados Financieros, durante el Ejercicio Económico Financiero del 01-01-2005 al 31-12-2005

#### Balance General:

1. Bancos Públicos: El ingreso del Instituto presentó un incremento en el presupuesto asignado mensual de Bs. 146.000.000,00 a Bs. 1.500.000.000,00. La variación absoluta en comparación con el año 2004 de Bs. 842.122.010,00 se motivó al crecimiento del Instituto en sus diferentes actividades. Además se obtuvo un incremento en el ingreso ordinario para cubrir gastos corrientes en el mes de diciembre de Bs. 4.000.000.000,00 y por la cantidad de Bs. 4.220.801.639,00 para financiar

gastos de capital por medio de la Ley Especial de Endeudamiento.

2. Activo Fijo: El Activo Fijo presentó un incremento de Bs. 8.143.902.343.73 producto de la adquisición de inmuebles asignados a las Dirests: Miranda, Distrito Capital, Lara, Táchira, Anzoátegui y Aragua; así como también equipos de procesamiento de datos, equipos científicos y de laboratorio, libros y revistas, repuestos mayores de maquinarias y mobiliario y equipo de oficina. Con el fin de ampliar la cobertura en la prestación del servicio a través de las Direcciones Estadales de Salud de acuerdo a lo establecido en la Lopcyamat.
3. Patrimonio: El incremento del patrimonio, obedeció al Excedente por Resultado del Ejercicio y la ejecución de Operaciones de Crédito Público (Ley Especial de Endeudamiento 2005) el

cual fue utilizado en la adquisición de activos (descritos en el párrafo anterior).

**Estado de Resultado:**

4. La variación en los ingresos fue motivado al incremento del presupuesto aprobado en el año 2005 con respecto al año 2004 de Bs. 4.626.756.815,00 a Bs. 26.221.761.023,00.
5. El aumento de Bs. 9.016.162.893,92 de la cuenta de Gastos de Personal fue ocasionado al ingreso de personal por la creación de las diferentes Direcciones Estadales de

Salud de los Trabajadores del instituto.

6. El incremento de la cuenta de Gastos de Materiales y Suministros de Bs. 1.080.394.786,55 y la cuenta de Gastos de Servicios No Personales de Bs. 4.127.711.259,27 fue motivado al desarrollo de las actividades del Instituto a nivel nacional.

La Depreciación y Amortización de los activos presentó un incremento de Bs. 138.093.678,68 producto de la adquisición de nuevos activos fijos.