



ENTORNO LABORAL

JAIR E. DE FREITAS DE JESÚS*

SOLVENCIA LABORAL.

En Gaceta Oficial correspondiente al 2 de febrero de 2006 fue publicado el Decreto N° 4.248, mediante el cual se regula el otorgamiento, vigencia, control y revocatoria de la solvencia laboral. Dicho Decreto estará vigente a partir del mes de abril de 2006.

La solvencia laboral es un documento administrativo emanado del Ministerio del Trabajo (a través de las Inspectorías del Trabajo) cuyo objeto es certificar que el patrono cumple y respeta los derechos humanos laborales y sindicales de sus trabajadores.

La importancia de su obtención radica en que es imprescindible para celebrar contratos, convenios y acuerdos con el Estado, así como también para: a) solicitar créditos provenientes del sistema financiero público, b) acceder al Sistema Nacional de Garantías, Fondo de Riesgo y Sociedad de Capital de Riesgo, c) recibir asistencia técnica y servicios no financieros; d) participar en los programas de compras del Estado, Ruedas y Macro Ruedas de Negocios, nacionales e internacionales, e) renegociar deudas con el Estado, f) recibir apoyo y protección integral para la innovación y ampliación tecnológica, g) solicitar recursos que favorezcan la importación de materias primas, insumos y/o tecnologías dirigidos a mejorar y ampliar la producción, h) participar en procesos de licitación, i) tramitar y recibir divisas de la Administración Pública Nacional; y j) solicitar para su aprobación el otorgamiento de permisos o licencias de importación y exportación.

Para su obtención, el patrono debe presentar una solicitud en la Inspectoría del Trabajo competente. Sin embargo, la solvencia no será expedida cuando el patrono incurra en alguno de los siguientes supuestos: a) incumplimiento de una Resolución del Ministro o Ministra del Trabajo o cualquier otro acto o decisión dictada por éste en el ámbito de sus competencias, b) negativa a cumplir en forma efectiva la Providencia Administrativa o cautelar de reenganche y pago de salarios caídos, así como cualquier otra orden o decisión que dicte la Inspectoría del Trabajo, c) desacato de cualquier observación realizada por los funcionarios competentes en materia de supervisión e inspección del trabajo, d) incumplimiento de cualquier observación o requerimiento dictado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o el Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales en el ámbito de su competencia; e) incumplimiento de una decisión emanada de los tribunales con competencia en materia laboral, f) incumplimiento de las cotizaciones y demás aportes al Sistema de Seguridad Social; o g) menoscabo de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva voluntaria y/o de huelga.

Es necesario destacar que dicha solvencia tiene una duración de un año. Sin embargo, la misma puede revocarse en caso que se verifique alguno de los supuestos antes indicados en el transcurso de su vigencia.

* Lic. en Relaciones Industriales, Abogado Laboralista. Profesor en la Universidad Católica Andrés Bello en las Cátedras de Administración Laboral Sector Privado y Derecho Colectivo del Trabajo. Presidente del Tribunal Disciplinario del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Área Metropolitana de Caracas. jair_defreitas_1@ucab.edu.ve