

SANCIONES CONSAGRADAS EN LA LEGISLACIÓN SUSTANTIVA LABORAL VENEZOLANA FRENTE A LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES APLICABLES

(Venezuelan labor law sanctions substantive against constitutional principles applicable)

Vergara, Karla

URBE - Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Venezuela

karla_vergara12@hotmail.com

Recibido: 01/09/2013 **Aceptado:** 05/11/2013

RESUMEN

Este estudio se dirigió a analizar la incidencia de las sanciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras frente a los principios constitucionales aplicables, apoyado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), así como los planteamientos de Brewer (2004), Nieto (2005), entre otros. El estudio fue jurídico documental, descriptivo; con diseño documental bibliográfico, no experimental, transversal. Se aplicaron técnicas documentales y como instrumento la ficha electrónica, analizándose su contenido. Los resultados indicaron que se observa la potestad del inspector del trabajo para determinar la existencia de la relación laboral, sin aplicar los mecanismos de control, promoción y evacuación de la prueba, establecidos en el proceso judicial. Del mismo modo, en cuanto a la recurribilidad en el procedimiento de sanción, se viola el derecho a la defensa, así como el acceso a la justicia. La competencia del inspector del trabajo de asignar multas pecuniarias puede violar el principio de la justa distribución de la riqueza. Del mismo modo, la sanción de arresto atenta contra el principio de proporcionalidad y el procedimiento de reenganche viola el principio de tipicidad. Se concluyó que la LOTTT (Presidencia de la República, 2012) incrementa la competencia de los órganos administrativos y judiciales, en cuanto a su poder para sancionar dentro del ordenamiento jurídico laboral, entendiéndose como una condición vinculada con la acción de administrar del poder público.

Palabras clave: Sanciones, Legislación sustantiva laboral, Principios constitucionales aplicables.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the impact of the sanctions set forth in Labor Law, Workers and Workers against the applicable constitutional principles, supported by the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (National Constituent Assembly, 1999), the Organic Law of Work, Workers and Workers (Presidency of the Republic, 2012), as well as the approaches of Brewer (2004), Nieto (2005), among others. The study was legal documentary, descriptive bibliographical documentary design, non-experimental, cross. Documentary techniques were applied as the electronic instrument, analyzing the

contents. The results indicated that there is the power of the labor inspector to determine the existence of the employment relationship, without applying control mechanisms, promotion and evacuation of the test established in the judicial process. Similarly, regarding the appealability in the penalty proceedings, it violates the right to defense, and access to justice. The competence of the Labor Inspector to assign monetary fines may violate the principle of fair distribution of wealth. Similarly, the detention violates the principle of proportionality and the reinstatement procedure violates the principle of criminality. It was concluded that LOTTT (Presidency of the Republic, 2012) increases the competence of administrative and judicial bodies, in their power to sanction within the labor law, understood as a condition linked to the action of the public authorities to administer.

Keywords: Penalties, Labor Law, Constitutional Principles.

INTRODUCCIÓN

Las tendencias globalizadas en materia del derecho del trabajo se han orientado en el análisis de los regímenes sancionatorios, por considerarse un aspecto no solo con fines de armonización jurídica, sino también un medio para equilibrar la fuerza con la cual el Estado regula las relaciones laborales.

Lo mencionado es ratificado por Bensusán (2007) al afirmar que en los países latinoamericanos se han ejecutado estrategias en pro del beneficio del trabajador, basadas en alianzas entre los Estados y los sindicatos, por lo cual han introducido regímenes sancionatorios más específicos para restringir las conductas laborales que puedan estar en contra de las disposiciones constitucionales que garantizan el derecho al trabajo en condiciones igualitarias, la estabilidad laboral y la defensa de los derechos de los trabajadores.

Particularmente en Venezuela, en materia de relaciones laborales, el régimen sancionatorio presentaba un desequilibrio entre las fuerzas de la entidad de trabajo y las del trabajador, por lo cual estaban limitadas las oportunidades del trabajador para defenderse frente al patrono ante cualquier injusticia laboral. Esta tendencia se mantuvo en el constituyente, pues a partir de 1999 se centró en delinear directrices con la finalidad de dar la protección necesaria al débil jurídico, considerado bajo este criterio al trabajador.

Con base en lo anteriormente señalado, explica Mora (2009) que en la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo (Congreso de Venezuela, 1997), en la actualidad derogada, se observó una situación de desigualdad laboral, en la cual el trabajador tenía escasas oportunidades de hacer valer sus derechos, pues pese a la tendencia proteccionista de las leyes venezolanas, esta ley posibilitaba que a través de arreglos económicos, los patronos pudieran liberarse de algunas responsabilidades sin mayor sanción por parte de las leyes vigentes, tales como el despido laboral.

Como consecuencia de la necesidad de adaptar la legislación a las tendencias actuales, se crea y aprueba la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), en lo sucesivo LOTTT (Presidencia de

la República, 2012), instrumento legal al que le corresponde regular el trabajo y todo lo implicado en las relaciones laborales, teniendo como objetivos principales desarrollar las garantías y principios constitucionales del trabajador y trabajadora.

De la misma manera, se debe hacer notar que la LOTT (Presidencia de la República, 2012) vigente expresa en su exposición de motivos que está comprendida por materia de su competencia, realmente importante para lograr una sociedad justa, ética, moral y democrática, entre la cual se encuentran las normas y principios constitucionales y la relación de trabajo.

Es preciso señalar que el referido texto normativo se rige por los principios de la justicia social, solidaridad, equidad y respeto a los derechos humanos, inspirados en el humanismo de los trabajadores y trabajadoras, siendo estos sujetos protagónicos del proceso social del trabajo, destacándose la importancia de considerar el régimen sancionatorio, el cual se ha profundizado en complejidad y extensión con la aprobación de esta ley.

Así las cosas, en la normativa legal laboral vigente en su artículo 521 se establece que "las infracciones a las disposiciones de esta Ley serán objeto de las sanciones establecidas en este título, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales a que hubiere lugar", configurándose un régimen por infracción (Presidencia de la República, 2012)

En este orden de ideas, en la actual ley laboral se expresan las sanciones en términos de multa y medidas privativas de libertad. En el caso de la primera, se trata de sanciones pecuniarias dirigidas a afectar el ámbito económico del patrono, donde la ley especifica las cantidades y casos en los cuales se aplican las sanciones pecuniarias.

Estas sanciones son específicas, y de una magnitud representada en un desembolso significativo para las entidades de trabajo, lo cual conduce a la consideración de su conveniencia para mantener el equilibrio económico de las organizaciones que sean objeto de tales sanciones por incumplimiento de los preceptos legales.

De modo resaltante, se destaca que además de las sanciones pecuniarias antes mencionadas, también la LOTT (Presidencia de la República, 2012) contempla la pena privativa de libertad si el patrono no paga la multa, aplicándose una pena de arresto entre 10 y 90 días.

Además, se estipula que esta sanción penal puede fijarse entre 6 a 15 meses, cuando los patronos incumplan la orden de reenganche de un trabajador protegido por fuero sindical o inamovilidad laboral, violen el derecho a huelga, incumplan o dificulten la realización de los actos de los funcionarios del trabajo y cierren la entidad de trabajo de forma ilegal e injustificada.

En este orden de ideas, se visualiza un incremento en la severidad de las sanciones, por cuanto se extendió el período de arresto al patrono, que en la ley derogada comprendía desde un (1) día hasta un máximo de treinta (30) días, y era susceptible de

cesar con el pago de una sanción pecuniaria adicional, siendo extendida actualmente a una pena de hasta 15 meses; lo cual pudiera tener repercusiones negativas sobre los derechos humanos, civiles, procesales y constitucionales del patrono objeto de la sanción, pudiendo verse violentados, según todo lo expuesto, los principios constitucionales, debiendo realizar un análisis profundo de las mismas.

Por consiguiente, se observan las consecuencias a nivel de las sanciones pecuniarias como penales del régimen laboral vigente, pues desde el punto de vista económico-jurídico se ve reflejado en un considerable aumento monetario y desde el punto de vista penal en la severidad de las mismas al incrementarse el lapso del arresto, representando para el patrono un perjuicio económico y personal considerable.

Así, dependiendo de la concurrencia de las multas, el monto de las mismas y la duración de la pena de arresto, se puede iniciar el procedimiento de quiebra de la entidad de trabajo, debido a las dificultades para asumir las responsabilidades económicas, además de limitar al patrono a seguir ejerciendo la dirección de dicha entidad por verse imposibilitado corpóreamente al estar cumpliendo la pena de arresto respectiva.

Lo antes esbozado puede generar potenciales consecuencias en el aspecto social, al verse perjudicado el trabajador ante la posibilidad del cierre de entidades de trabajo, reducción del personal o disminución de beneficios extra salariales, derivados de la aplicación de sanciones, limitando la posibilidad del mismo de cubrir necesidades básicas.

Cabe mencionar que el carácter coactivo de la norma garantiza el cumplimiento de la misma, siempre y cuando no afecte los derechos o garantías contenidos en los principios constitucionales que detenta cada persona. En este sentido, es importante analizar hasta qué punto la ley es garantista de las normas constitucionales.

La ausencia de información pertinente al tema en estudio limita las posibilidades de comprender con amplitud y aplicar con eficacia jurídica las sanciones correspondientes, por lo cual este artículo se dirige a analizar la incidencia de las sanciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras frente a los principios constitucionales aplicables.

SANCIONES PREVISTAS EN LA LEGISLACIÓN SUSTANTIVA LABORAL VENEZOLANA

Nieto (2005) afirma que en la legislación venezolana no existe una definición de sanción, sin embargo, la doctrina sí la ha conceptualizado. Indica que es una multa o pena aplicada al administrado en función de una conducta reprochable que se califica como no ajustada a derecho, por considerarse violatoria de la ley.

En la ley laboral vigente en Venezuela, en los artículos 523 al 531 de la LOTT (Presidencia de la República, 2012), se establece la infracción en la forma de pago del salario, en los anuncios sobre horarios, a los límites de la jornada de trabajo, infracción de las disposiciones en modalidades especiales de condiciones de trabajo, a las disposiciones sobre trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras, por acoso laboral

o sexual, infracción a la normativa sobre alimentación, a la normativa sobre participación en los beneficios y a la inamovilidad laboral.

Del mismo modo, en los artículos 532 al 537 de la ley antes mencionada, se establecen las infracciones por desacato a una orden del funcionario o funcionaria del trabajo, infracción al salario mínimo o la oportunidad de pago del salario y las vacaciones, a las disposiciones protectoras de la maternidad, la paternidad y la familia; por fraude o simulación de la relación de trabajo, infracción a las garantías a la libertad sindical y a las garantías a la negociación colectiva (Presidencia de la República, 20112).

En el artículo 541 y 542 (Presidencia de la República, 2012) se señalan las sanciones a los funcionarios públicos por infracción a los lapsos, a quienes se abrirá un procedimiento administrativo, así como la sanción de destitución cuando reciba dinero o cualesquier otro obsequio o dádivas a causa del cumplimiento de sus deberes.

De acuerdo con la ley laboral antes mencionada, se aplican multas pecuniarias y penas restrictivas de la libertad, las cuales dependen de la conducta violatoria en la cual haya incurrido el individuo, siendo, de acuerdo con Bobbio (2002), las primeras referidas a la sanción en dinero y la segunda a privativa de libertad; explicadas seguidamente:

a) Multa: para Bobbio (2002) la multa alude a sanciones pecuniarias, lo cual se refiere al peculio que significa riqueza, patrimonio o capital del individuo. Por ello, las multas pecuniarias son aquellas que se refieren al pago en moneda de curso legal de una cantidad establecida en las leyes como penalización a una conducta transgredida.

Aplicado a la materia laboral en Venezuela, el artículo 551 establece que: "las multas previstas por esta ley serán pagadas a la Tesorería de la Seguridad Social en sus oficinas recaudadoras". Las multas pecuniarias contenidas en la LOTT (Presidencia de la República, 2012) se fijan de acuerdo con los siguientes criterios:

Multa de 30 U.T. a 60 U.T.: cuando el patrono no pague a sus trabajadores/as en bolívares o fuera de plazo, o pague en lugares prohibidos, no fije o no coloque visiblemente los anuncios donde se señalen los días y horas de descanso, no tenga los libros donde debe llevar obligatoriamente la contabilidad de la entidad de trabajo, cometa acoso laboral o sexual, no cumpla con las normas sobre la duración máxima de la jornada de trabajo diurno, nocturno y los días hábiles.

La misma multa se aplicará cuando el patrono no cumpla con los derechos laborales de quienes trabajan por su propia cuenta, tales como: choferes, camareros/as, cocineros/as, jardineros/as, niños/as, personas que planchan, lavaderos/as, trabajadores/as agrícolas; motorizados/as (mototaxistas, repartidores/as, mensajeros/as), entre otros, y el porcentaje correspondiente al salario de los trabajadores/as extranjeros/as.

Multa entre 60 U.T. hasta 120 U.T.: cuando el patrono no cumpla con las reglas que establece la Ley de Alimentación, respecto a su obligación de dar el beneficio de alimentación, es decir, proporcionar al trabajador/a una comida balanceada durante su día

de trabajo o entregarle cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación para tal fin, no pague a sus trabajadores/as lo que les corresponda por utilidades y bono navideño, despida, traslade o desmejore a un trabajador protegido por inamovilidad laboral y no cumpla una orden dictada por un funcionario/a del trabajo.

Multa desde 120 U.T. hasta 360 U.T.: cuando el patrono pague al trabajador/a un salario inferior al mínimo establecido por ley, o no pague en el momento que corresponda el salario semanal, quincenal y las vacaciones, incumpla las normas sobre protección a la maternidad, la paternidad y la familia (reposos pre y postnatal, derecho a la lactancia, entre otros).

La misma multa se aplica cuando el patrono cometa fraude o simulación de la relación de trabajo, con el fin de evadir su obligación de cumplir con los beneficios a que tienen derecho los trabajadores/as, tales como: garantizar condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, cálculo de prestaciones sociales, vacaciones, bonos, utilidades, indemnizaciones por accidentes laborales, entre otras; y viole las garantías legales de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

Cabe mencionar que el artículo 546 de la ley laboral vigente en Venezuela establece que el incumplimiento del pago de la multa acarrea la consideración de la pena de arresto, entre 10 y 90 días, por lo cual se evidencia que no existe forma de evadir el cumplimiento de la sanción pecuniaria impuesta a excepción de la aplicación de una medida privativa de libertad (Presidencia de la República, 2012).

Se destaca que en la LOTTT (Presidencia de la República, 2012), en su artículo 550, se establece la consignación o afianzamiento de la multa para recurrir, lo cual implica que no procede el recurso si no se ha consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa. Por tanto, se evidencia de conformidad con la norma transcrita, que para poder recurrir de una providencia que imponga sanción, debe haberse pagado la multa consignando fianza satisfactoria.

b) Arresto: Bobbio (2002) opina que comprende la restricción de la libertad de acción del individuo, implicando la reclusión del mismo en un espacio dispuesto por el ordenamiento jurídico, bajo condiciones específicas por razón de haber violado una norma sancionada con pena de arresto o cárcel.

Carretero y Carretero (2007) expresan que las medidas privativas de libertad son una medida aplicada por el Estado en virtud de su potestad sancionatoria, la cual implica restricciones de la libertad personal, por incurrir en una conducta delictuosa, tipificada en la ley. La ley debe indicar la tipificación de la infracción o delito y su forma de cumplimiento.

En la LOTTT (Presidencia de la República, 2012) se establecen las causas de arresto en el artículo 538, incluyendo el desacato a la orden de reenganche de un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral, violación del derecho a huelga, así como el incumplimiento u obstrucción de la ejecución de los actos administrativos.

Por tanto, las circunstancias en las cuales el patrono puede ser objeto de una medida privativa de libertad, ante una conducta laboral calificada como un ilícito dentro de la ley laboral vigente en Venezuela, quedan claramente establecidas en el ordenamiento jurídico, determinando la actuación del Ministerio Público.

Aunado a ello, se evidencia que los artículos 539 al 542 establecen el arresto a los patronos por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo, por reincidencia, así como sanciones aplicadas a los funcionarios públicos por infracción a los lapsos por el funcionario o funcionaria del trabajo y prohibición de recibir dinero, obsequios o dádivas (Presidencia de la República, 2012).

En la LOTT (Presidencia de la República, 2012), en caso de no cumplir las penas de multas, se le aplica a los infractores/as pena de arresto entre 10 y 90 días. Se aplica arresto policial de 6 a 15 meses, para los patronos/as que no cumplan la orden de reenganche de un trabajador/a protegido por fuero sindical o inamovilidad laboral, violen el derecho a huelga, incumplan o dificulten la realización de los actos de los funcionarios del trabajo y cierren la entidad de trabajo de forma ilegal e injustificada.

C) Remoción/Destitución: Bobbio (2002) señala que la remoción o sustitución comprende la eliminación de la ocupación de un cargo público, el cual se produce como resultado de una infracción a la ley en torno a las funciones a ejecutar, sea por omisión de una acción o a consecuencia de la comisión de un delito.

Ahora bien, para Carretero y Carretero (2007) la remoción de un funcionario público ocurre como resultado de una acción calificada dentro de los ilícitos tipificados en las leyes. Indican que esta sanción se produce aplicada a los funcionarios públicos cuando en el ejercicio de sus funciones actúan fuera de lo establecido en las leyes.

La LOTT (Presidencia de la República, 2012) establece tal sanción en el artículo 543, al indicar que los funcionarios públicos pueden ser sancionados con la remoción o destitución de su cargo, por acciones u omisiones, o por actuar al margen de la voluntad del Estado, dado que estarían violando las disposiciones destinadas a proteger el proceso social de trabajo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, se abre un procedimiento administrativo que corresponda para su remoción o destitución.

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

En el criterio de Carbonell (2006), un principio constitucional comprende una orientación e idea configurando un conjunto de derechos fundamentales sustantivos de los ciudadanos que se positivizan al reconocerse como tales en la Constitución, la cual al ser norma fundamental del Estado, establece y otorga garantías para su debida observancia, no siendo las citadas garantías derechos en sí mismos, sino mecanismos o técnicas normativas, las cuales ha diseñado el constituyente para tutelar los derechos del ciudadano.

La LOTT (Presidencia de la República, 2012) formula los principios del régimen sancionatorio en su artículo 522, en el cual expresa que: "la sustanciación y decisión del procedimiento que dé lugar a la sanción, se efectuará en estricto resguardo de los principios de legalidad, el derecho a la defensa, racionalidad, proporcionalidad y tipicidad".

Por consiguiente, se evidencia que en la legislación laboral venezolana quedan claramente establecidos los principios que rigen la materia. A los fines de analizar los principios constitucionales, se mencionan los principios formales y materiales, expuestos seguidamente:

a) Legalidad: respecto a la legalidad, el numeral sexto del artículo 49 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) establece que: "ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes". Se infiere de lo expuesto, que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) es clara al establecer el principio de legalidad en materia sancionatoria, determinando la necesidad de tipificar el delito en las leyes vigentes.

El artículo 522 de la ley laboral vigente expresa que el régimen sancionatorio debe ser aplicado, considerando el respeto al principio de legalidad, lo cual implica que el legislador mantiene la orientación del constituyente al consagrarlo como un lineamiento a contemplar en la aplicación de las sanciones.

b) Reserva legal: el artículo 87 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) establece que: "La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales". Al respecto, Zapata (2002) expresa que la reserva legal se determina en la potestad reglamentaria en la consecución del bien común. Implica la posibilidad que ofrece la constitución para definir regulaciones que afecten aspectos esenciales como la libertad, por lo cual tiene una vocación de garantía de participación democrática, para que aspectos del bien común sean debatidos.

c) Tipicidad: de acuerdo con el artículo 49 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) numeral 6, se establece que: "ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes", quedando establecido el principio de tipicidad en la orientación constitucional.

d) Derecho a la defensa: el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), el cual establece que "la defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso".

e) Racionalidad: respecto al principio de racionalidad, el mismo se encuentra contenido en el artículo 522 de la ley laboral en Venezuela, en el cual se señala que los procedimientos aplicados en materia laboral para dar origen a la aplicación del régimen sancionatorio deben resguardar el principio de racionalidad. Por consiguiente, se evidencia en lo antes expuesto que la ley del trabajo in comento establece claramente el respeto al principio de racionalidad al incluirlo explícitamente entre aquellos que rigen el régimen sancionatorio correspondiente.

f) Debido proceso: respecto al debido proceso, se menciona el artículo 49 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) en la cual se establece que "...el debido

proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas...", indicando como consecuencia que la defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables, presunción de inocencia, a ser juzgado por sus jueces naturales en las jurisdicciones ordinarias o especiales, a no ser obligado a confesarse culpable, sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos en la ley, sometida a juicio por los mismos hechos juzgados con antelación y a solicitar el restablecimiento o reparación de la situación jurídica lesionada por error judicial, retardo u omisión injustificados.

g) Justicia social: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) en su artículo 1 establece los valores superiores de la República que constituyen las bases éticas en las cuales se fundamenta la misma: libertad, igualdad, justicia y paz internacional. Del mismo modo, en el artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) define al Estado como "democrático y social, de derecho y de justicia".

Así también, su artículo 299, señala que el régimen socioeconómico de la República Bolivariana de Venezuela se fundamenta en los principios de justicia social. Además, en preámbulo del referido texto constitucional señala que el estado deberá asegurar el derecho a la vida, al trabajo.

h) Solidaridad: la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) establece en su artículo 2 que: "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 solidaridad...". Por tanto, se evidencia que la solidaridad es considerada en la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) como un principio ordenador del orden social.

i) Igualdad: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) en su artículo 2 refiere que "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 igualdad".

Por tanto, se evidencia que el mismo es un principio constitucionalmente consagrado. Además, en el Artículo 21 del mismo texto constitucional, se consagra que todas las personas son iguales ante la ley. Aplicado al ámbito laboral, el artículo 88 constitucional establece que: "el Estado garantizará la igualdad... de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo" (Asamblea Nacional Constituyente, 1999).

j) Equidad: la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) en su artículo 88 establece que el Estado garantizará la equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. Este principio se aplica a las relaciones en sociedad, por lo cual por analogía se considera dentro de los lineamientos que deben regir la materia laboral.

k) Primacía de la realidad: la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) indica en su artículo 87 que: "toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar". El mismo artículo in comento establece más adelante: "la ley adoptará medidas tendentes a

garantizar el ejercicio de los derechos laborales... la libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca".

Asimismo, el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) en su numeral 1 dispone que: "en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

l) Principio protector: el artículo 89 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) reza que: "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..."; estableciendo el principio protector del trabajo.

m) Proporcionalidad: El artículo 55 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) indica que: "toda persona tiene derecho a la protección por parte del Estado, a través de los órganos de seguridad ciudadana regulados por ley...". Cabe mencionar que el mismo artículo acota que tales acciones están limitadas "por principios de necesidad, conveniencia, oportunidad y proporcionalidad, conforme a la ley".

Dentro de los principios que rigen el sistema sancionatorio en materia laboral en Venezuela, se destaca el artículo 522 de la LOTT (2012), el cual incluye la proporcionalidad como un lineamiento que debe estar presente en los procedimientos de sustanciación y decisión en materia laboral.

n) Culpabilidad: respecto a la culpabilidad, debe mencionarse que el artículo 49 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) relativo a las condiciones que determinan el debido proceso, al indicar en su numeral quinto que:

"Ninguna persona podrá ser obligada a confesarse culpable o declarar contra sí misma, su cónyuge, concubino o concubina, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. La confesión solamente será válida si fuere hecha sin coacción de ninguna naturaleza."

ñ) Adecuación: Brewer (2004) afirma que la sanción, sea administrativa o penal, debe ser adecuada a su finalidad de tutela, por lo cual supone la equivalencia entre la infracción cometida y la sanción impuesta. Deben adecuarse los medios a los fines propuestos, de forma que sean ajustados.

o) Justa distribución de la riqueza: el artículo 112 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) indica que: "todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia". De igual forma establece que: "el Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza...".

Además, el artículo 299 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) indica que:

"El Estado conjuntamente con la iniciativa privada promoverá el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto

valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país...".

p) Progresividad: el artículo 89 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) expresa que el trabajo es un hecho social, indicando que: "ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales".

q) No discriminación: la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) en su artículo 89 establece que: "el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado", indicando en su numeral 5, que: "se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición"; por lo cual queda plasmado el principio de no discriminación. De igual forma, la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) en su artículo 21, indica lo siguiente: "todas las personas son iguales ante la ley...".

r) Irrenunciabilidad: el artículo 89 de la CRVB (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) en su numeral 2, dispone:

"Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Solo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley".

s) Continuidad de relación laboral: De acuerdo con el artículo 93 de la CRBV (1999), "La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos". De esta forma, se establece la continuidad de la relación laboral.

INCIDENCIA DE LAS SANCIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VIGENTE FRENTE A LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES APLICABLES

Analizando la incidencia de las sanciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo vigente frente a los principios constitucionales aplicables, se observa que la LOTT (Presidencia de la República, 2012) adjudica la potestad del inspector del trabajo para determinar la existencia o no de la relación laboral, específicamente en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos, tal como lo señala su artículo 425.

Cabe destacar que la referida potestad que ya estaba presente en la ley laboral derogada, específicamente en su artículo 454, establecía que una vez presentada la solicitud de reenganche por el trabajador, el inspector del trabajo tenía la obligación de notificar al patrono de la referida solicitud, debiendo este último responder ciertas interrogantes, que de resultar de dicho interrogatorio controvertida la condición de trabajador de quien solicita el reenganche o la reposición, el inspector debería abrir una articulación probatoria.

Situación que no se establece en la LOTT (Presidencia de la República, 2012), es decir, no se obliga al inspector del trabajo a notificar al patrono de la solicitud de reenganche interpuesta en su contra, otorgándole al referido inspector la más amplia competencia de determinar la existencia o no de la relación de trabajo, sin que el patrono se dé por enterado siquiera de que se ha interpuesto un procedimiento en su contra y mucho menos se le permite al mismo promover y evacuar las pruebas pertinentes que ayudarían a desvirtuar la existencia de la relación de trabajo para que no se decrete el citado reenganche, menoscabando así la aplicación de los mecanismos de control, promoción y evacuación de la prueba establecidos en el proceso judicial.

En vista de lo expuesto, se infiere que la referida potestad o competencia es violatoria del debido proceso que detenta el patrono, debido a que el inspector la ejerce y decreta el reenganche, sin notificar previamente al empleador del procedimiento incoado en su contra, sin tener este último la asistencia y defensa jurídica necesaria ni poder disponer del tiempo ni de los medios adecuados para ejercer su defensa.

Lo anteriormente mencionado, constituyen algunos de los preceptos, garantías que forman parte del debido proceso, establecido en el artículo 49 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), indicando que este principio se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas, por lo cual se consagra como un derecho inviolable, presumiendo la inocencia del sujeto en cuestión y garantizando el derecho del mismo a ser juzgado por sus jueces naturales en las jurisdicciones ordinarias o especiales, por lo que la competencia otorgada al inspector en los términos expuestos, fue excesiva dada la importancia del asunto a tratar que consiste en determinar la existencia de la relación de trabajo y ordenar un reenganche y pago de salarios caídos.

Del mismo modo, en cuanto al proceso de recurribilidad en el procedimiento de sanción frente al derecho a la defensa y acceso a la justicia, al patrono no se le permite promover y evacuar las pruebas pertinentes que ayudarían a desvirtuar en todo caso la existencia de la relación de trabajo para que no se decrete el reenganche respectivo, lo que se constituye en un acto administrativo que debe cumplir el empleador sin posibilidad con anticipación de acudir a los tribunales competentes, para recurrir de tal acto.

En todo caso, el patrono debe cumplir con citado el acto administrativo de orden de reenganche para poder así ejercer el recurso contencioso administrativo de nulidad en contra del mismo, condicionando el legislador la posibilidad de ejercer el recurso respectivo en contra del acto administrativo emanado del inspector del trabajo, tal como se establece en el numeral 9 del artículo 425 de la LOTT (Presidencia de la República, 2012), violentándose así el principio del derecho a la defensa y del acceso a la justicia.

Por otra parte, también existe una recurribilidad condicionada en el régimen sancionatorio establecido en la LOTT (Presidencia de la República, 2012), violándose el derecho constitucional de acceso a la justicia, ya que si bien es cierto la LOTT (Presidencia de la República, 2012), en su artículo 548, otorga la posibilidad de recurrir de la sanción interpuesta, por ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, para con este poner fin a la vía administrativa y luego poder ejercer ante la jurisdicción contencioso Administrativa, un recurso contencioso de nulidad contra

las providencia emanada de la Inspectoría del Trabajo que imponga la multa o sanción al infractor.

Así las cosas, no es menos cierto que el artículo 550 de la LOTT (Presidencia de la República, 2012), indica: “no se oirá el recurso mientras no conste haberse consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa”, obligando al patrono a afianzar la multa para poder recurrir en vía administrativa, y luego interponer el recurso en la instancia judicial, denegándosele el acceso a la justicia, debido a que implícitamente se crea una prohibición o limitación para el acceso a los tribunales en pro de impugnar un acto si el interesado no tuviese el dinero para pagar o afianzar lo que le ordenan.

Además, es importante señalar que al interesado de interponer el recurso respectivo en contra del de la multa se le niega la posibilidad de invocar la falta de recursos monetarios para pagar la misma como alegato válido.

En vista de lo precedentemente expuesto, se trae a colación lo expresado en la Sentencia No. 379 emanada de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (2007), con ponencia de la Magistrada Luisa Estella Morales Lamuño, de fecha 7 de Marzo de 2007, en la cual entre otras tantas decisiones, se interpreta con carácter vinculante para todos los Tribunales de la República, el contenido y alcance del artículo 650 de la LOT (Congreso de Venezuela, 1997), que establece como requisito de admisibilidad de los recursos administrativos contra la multa, un solve et repete, es decir, que en primer lugar el afectado deberá afianzar o consignar el pago para proceder a la impugnabilidad de la misma.

Fija la sentencia que se deja patente la evidente inconstitucionalidad que acarrea el establecimiento de tal requisito (afianzar la multa), el cual impide el acceso de los ciudadanos a los órganos de administración de justicia. Estima la Sala que el previo afianzamiento debe entenderse como requisito indispensable para proceder solo a la suspensión de la multa, ya que esta por sí sola, en virtud del principio de ejecutoriedad de los actos administrativos, puede ser ejecutada por la administración.

De conformidad con lo expuesto, la Sala advierte que el artículo 650 de la Ley Orgánica del Trabajo (Congreso de Venezuela, 1997) debe ser interpretado en el sentido de que se admita el acceso a la vía administrativa previa, sin la necesidad de constitución o afianzamiento del valor de la multa.

En vista de lo expuesto, se infiere que se viola el principio del derecho a la defensa y del acceso a la justicia, consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999). En este aspecto, cabe mencionar la colisión normativa entre la referida Constitución y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), destacándose que en el nivel fundamental de la jerarquía de las normas se encuentra la Constitución, debiendo estar armonizada la ley con la misma, pero existe supremacía constitucional.

Al respecto, García (2006) afirma que la Constitución asegura una unidad del ordenamiento esencialmente sobre la base de un orden de valores materiales,

expresados en unos principios generales de Derecho, que se proclaman en el solemne momento constituyente como primordiales y básicos de toda la vida colectiva. Ninguna norma subordinada, y todas lo son para la Constitución, puede desconocer ese cuadro de valores básicos y todas deberán interpretarse en el sentido de hacer posible con su aplicación al servicio, precisamente a dichos valores.

Por otra parte, en torno a la competencia de asignar multas pecuniarias frente al principio de la justa distribución de la riqueza, se observa que como una de las competencias del inspector del trabajo, este puede asignar las multas pecuniarias, sin un estudio previo de la justa distribución de la riqueza del patrono, como por ejemplo, cuál es su capital social de la entidad de trabajo, su balance económico; es decir, cuáles son sus ingresos, egresos, gastos, entre otros; siendo un principio constitucional esencial, porque dichas cargas económicas pudieran tener diferenciales entre una empresa y otra, haciéndole en algunos casos imposible a la entidad de trabajo su cumplimiento.

Cabe destacar, el incremento desproporcionado de las multas establecidas en la LOTT (Presidencia de la República, 2012) que en algunos casos y dependiendo la infracción pudiese llegar cada una a 360 UT, es decir, actualmente a treinta y ocho mil quinientos veinte con cero céntimos bolívares (Bs. 38.520,00) por cada infracción que se cometa.

En torno a ello, el artículo 112 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) indica que "el Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza..."; por lo cual debe considerarse a la luz de las disposiciones de la Constitución. Ello es confirmado por Guastini (2007), quien refiere que la justicia distributiva regula las relaciones económicas y sociales de los miembros, distribuyendo los bienes y las cargas sociales según los méritos de cada cual.

Respecto al ejercicio de la potestad sancionatoria frente al principio de culpabilidad, también origina discusión, por cuanto el inspector del trabajo al estar facultado para solicitar el arresto del patrono, puede ejercer una acción por coacción, en la cual el empleador se declare culpable y cumpla la orden de reenganche a pesar de considerarla improcedente, por evitar ser privado de su libertad, yendo en contravención con lo establecido en los numerales 2 y 5 Artículo 49 de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), que estatuyen el principio de culpabilidad, refiriéndose a que toda persona se presume inocente, y no podrá ser obligada a confesarse culpable, declarar en contra de sí misma, y que la confesión será válida si fuere hecha sin coacción de ninguna naturaleza.

Siendo por lo tanto, inválida o inconstitucional la confesión o aceptación de la culpa por parte del empleador, porque la misma no se hizo sin coacción de ninguna naturaleza. Se infiere la importancia de asociar la negativa del reenganche con una sanción de prisión que puede privar al patrono de su libertad, especialmente en cuanto a materia penal, negarse a proceder al mismo no está tipificado en las leyes como un delito; lo cual viola el principio de legalidad, consagrado constitucionalmente.

Cobo y Vives (2007) afirman que el principio de culpabilidad permite que una persona solo sea responsable por los actos que podía y debía evitar, sino que también permite que al declararse reprochable su conducta, responda por las consecuencias que se deriven de su acción.

Con referencia a la sanción del arresto frente al principio de proporcionalidad, con especial atención a la establecida en los artículos 538, 546 y 547 de la LOTT (Presidencia de la República, 2012), se aplica la sanción de arresto en contra del patrono, ante la imposibilidad de cumplir con una sanción pecuniaria, o no pagarla dentro del término establecido, que desacate la orden de reenganche, viole el derecho a huelga o que incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo.

Aunado a ello, pudiera darse el caso de la imposibilidad económica por parte del empleador para pagar la citada multa, lo cual haría de la sanción de arresto, no proporcional por no tener en cuenta causas que escapan de la voluntad del sujeto; razón por la cual la potestad sancionatoria debería expresarse con determinados límites.

Es importante considerar que el arresto frente al principio de proporcionalidad en el régimen sancionatorio laboral, especialmente por el tipo de infracción cometida, no debería ser sancionado con la pena más severa del sistema sancionatorio como es el arresto, además de limitar el derecho a la defensa del sancionado.

Confirmando lo mencionado, Atienza (2004) expresa que el orden constitucional no solo implica el cumplimiento del derecho, sino también que este sea de buena fe, proporcional, materialmente correcto y justo, por lo cual es esencial que los operadores jurídicos asuman decisiones apoyados en las leyes y que tales resoluciones sean proporcionales y alejadas de la subjetividad o arbitrariedad.

Al respecto, cabe mencionar que la jurisprudencia se ha pronunciado en torno a la inconstitucionalidad de la medida de arresto en el Ordenamiento Laboral Venezolano, como se observa en la Sentencia No. 379 emanada de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (2007), con ponencia de la Magistrada Luisa Estella Morales Lamuño, de fecha 7 de Marzo de 2007, donde se cita la decisión del 20 de julio de 2006, en la cual el Juzgado Décimo Octavo de Municipio de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, desaplicó por motivos de inconstitucionalidad el artículo 647 literal g de la Ley Orgánica del Trabajo.

La referida Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia desaplica por control difuso de la constitucionalidad el artículo 647, literal g, de la Ley Orgánica del Trabajo (Congreso de Venezuela, 1997), actualmente derogada el cual imponía el arresto como sanción a la persona que no pagara la multa, decisión que se comparte ampliamente y que se pudiera aplicar a la LOTT (Presidencia de la República, 2012), en vista de que la misma también establece la pena de arresto como sanción al no pagar la multa.

La citada decisión es compartida porque se aprecia que la norma in commento convierte la sanción de multa en pena de arresto, como medida coercitiva ante la no posibilidad del cumplimiento de la misma, situación que también se presenta en la LOTT (Presidencia de la República, 2012).

En el caso de la LOT (Congreso de Venezuela, 1997) y de la LOTT (Presidencia de la República, 2012), se infiere que se presenta un procedimiento sancionatorio, en el que una de las penas sería el arresto, que es instruido, sustanciado y decidido por un funcionario administrativo, y solo se delega la ejecución de la sanción en un funcionario judicial o el ministerio público, según sea el caso, violándose el derecho al juez natural que detenta el patrono, establecido en el numeral 4 del artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), que señala que toda persona tiene derecho a ser juzgada por sus jueces naturales, con las garantías establecidas en esta constitución y en la ley.

Hay que tener en consideración que el principio de proporcionalidad implica la estimación de la pena dependiendo de la gravedad de la lesión ocasionada, es decir, que la pena sea proporcional al delito, tal como lo señala Vergara (2004), debe existir correspondencia entre la infracción y la sanción impuesta.

En este sentido, se evidencia que la pena de arresto establecida en la LOTT (Presidencia de la República, 2012) resulta a todas luces desproporcional, en vista de la infracción que pueda cometer el empleador, sobre todo en el caso de que este no pague la multa o se le haga imposible cumplir con su pago, o ante la negativa de reenganchar al trabajador, toda vez que el inspector del trabajo ordena el reenganche violando el debido proceso, tal como se explicó anteriormente.

Abordando el procedimiento de reenganche frente al principio de tipicidad, el mismo puede constituir una violación, por cuanto el hecho de no reenganchar al trabajador no está establecido o tipificado en el Código Penal como delito, tal como se indicó anteriormente, sino que se establece en una ley de carácter laboral.

De igual forma, no se puede afirmar que, dentro del marco jurídico existente en Venezuela, el inspector del trabajo tenga competencias en materia penal, por lo cual que este solicite la sanción de arresto compromete la tipicidad del delito, además de la ley le adjudica la ejecutoriedad pero sin fuerza; siendo ello un defecto de la normativa legal vigente en materia laboral.

Ello se encuentra en correspondencia con lo señalado por Jiménez (2005), quien expresa que la tipicidad se relaciona con la adecuación del hecho, la cual debe tener carácter jurídico. Está incluida en la criminalización de una norma de cultura realizada por el legislador y establecida en una ley administrativa o penal.

La tipicidad la aplica el juez, porque es quien realiza la adecuación, encaje o subsunción del acto humano voluntario al tipo penal; mientras que la tipificación la realiza el legislador, quien la describe con detalle en la ley.

Para sintetizar la respuesta al objetivo general del estudio, se afirma que al analizar el régimen sancionatorio en el ordenamiento jurídico laboral venezolano frente a los principios constitucionales aplicables, se concluye que la LOTT (Presidencia de la República, 2012) tiene contenidos un conjunto de principios focalizados en la protección del trabajo como hecho social, pero que no en todos los casos está garantizado el debido proceso, el derecho a la defensa, justa distribución de la riqueza, principio de culpabilidad, proporcionalidad y tipicidad; siendo posible de aclararse a través de la enunciación de un reglamento ajustado a la vigente ley.

CONCLUSIONES

Se analizó la incidencia de las sanciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo vigente frente a los principios constitucionales aplicables, concluyéndose que las competencias para determinar la existencia de la relación laboral por parte del inspector del trabajo viola el debido proceso del patrono, puesto que el inspector la ejerce y decreta el reenganche sin notificar previamente al empleador del procedimiento incoado en su contra, sin tener este último la asistencia y defensa jurídica necesaria, ni disponer del tiempo, ni de los medios adecuados para ejercer su defensa.

Del mismo modo, la recurribilidad en el procedimiento de sanción viola el derecho a la defensa y acceso a la justicia del sujeto de la misma; en este caso el patrono, debido a que debe cumplir con el acto administrativo de orden de reenganche, debe afianzar la multa para poder recurrir en vía administrativa, y luego interponer el recurso en la instancia judicial, por lo que implícitamente se crea una prohibición o limitación para el acceso a los tribunales en pro de impugnar un acto si el interesado no tuviese el dinero para pagar o afianzar lo que le ordenan o no está de acuerdo en reenganchar al trabajador.

Asimismo, la competencia de asignar multas pecuniarias puede violar el principio de la justa distribución de la riqueza, cuando la carga es excesiva o desproporcionada, indicándose además, que la potestad sancionatoria viola el principio de culpabilidad, cuando el patrono o supuesto infractor debe aceptar la culpa por evitar ser privado de su libertad, siendo esto un modo de coacción.

Además, se infiere que la sanción de arresto puede violar el principio de proporcionalidad, debido a que la misma resultaría extrema, en vista de la infracción que pueda cometer el empleador, sobre todo en el caso de que este no pague la multa o se le haga imposible cumplir con su pago, o ante la negativa de reenganchar al trabajador, produciéndose la privación libertad del mismo, vulnerándose su derecho constitucional de la libertad personal. Del mismo modo, el procedimiento de reenganche viola el principio de tipicidad, por cuanto la negativa del patrono no está establecido o tipificado en el Código Penal como delito, sino que se establece en una ley de carácter laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 36.860. Venezuela.

- Atienza, M. (2004). Las razones del derecho. Teorías de la argumentación jurídica. México. Instituto de investigaciones jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bensusán, G. (2007). La efectividad de la legislación laboral en américa latina. Ginebra. Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Bobbio, N. (2002). Teoría general del derecho. España. Editorial Temis.
- Brewer, A. (2004). Derecho administrativo. Venezuela. Editorial Jurídica Venezolana.
- Carbonell, M. (2006). Los derechos fundamentales en México. México. Porrúa.
- Carretero, A. y Carretero, A. (2007). Derecho administrativo sancionador. España. Editoriales de derecho reunidas.
- Cobo, M. y Vives, T. (2007). Derecho penal. España. Editorial Tirant Lo Blanch.
- Congreso de Venezuela (1997). Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial 5.152. Venezuela.
- García, E. (2006). Curso de derecho administrativo. España. Editorial Aranzadi.
- Guastini R. (2007) Teoría e ideología de la interpretación constitucional. Instituto de Investigaciones Jurídicas Minima Trotta. Editorial Trotta, S.A. Madrid 2008.
- Jiménez, L. (2005). Tratado de derecho penal. Argentina. Editorial Losada. S. A.
- Mora, F. (2009). Las sanciones contempladas en la legislación laboral y de la seguridad social. Revista Visión Gerencial de la Universidad de Los Andes. Año 8, ISSN 1317-8822, Pp. 55-66.
- Nieto, A. (2005). Derecho administrativo sancionador. España: Editorial TECNOS S.A.
- Presidencia de la República (2012). Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. Gaceta Oficial 6.076. Venezuela.
- Tribunal Supremo De Justicia (2007). Sentencia N° 379. Sala Constitucional de 7 de marzo de 2007.
- Vergara, A. (2004). Esquema de los principios del derecho administrativo sancionador. Revista de Derecho Universidad Católica del Norte. Año 11, Núm. 2, Pp. 137-147.
- Zapata, P. (2002). La jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Parte General. Santiago, Biblioteca Americana.