



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO



**LAS PENAS CORPORALES EN LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS**

Autor: **Tamarones Rosas, Jean José**

C.I.: V- **13.752.514**

Bárbula, Julio 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO



**LAS PENAS CORPORALES EN LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO,
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS**

Autor: Tamarones Rosas, Jean José

Tutora: Msc. Harriet Conde Pérez

Bárbula, Julio 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros, miembros del jurado DESIGNADO POR LA COMISIÓN COORDINADORA DE LA **"MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO"** de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado mencionado: **"LAS PENAS CORPORALES EN LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS"** presentado por **JEAN JOSÉ TAMARONES ROSAS**, titular de la cedula de identidad N° **V- 13.752.514**, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar por el título de **"MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO"**, consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser calificado como:

Aprobado

Apellidos y Nombres

Jansen R. Victor S

Luis Narceni S. Ruiz

Martinez S. Omar J.

Firma

[Firma manuscrita]



Universidad de Carabobo

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

ACTA DE APROBACION

PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO



ACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y
POLITICAS
Dirección de Postgrado

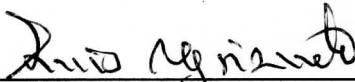
Av. Salvador Allende
Edif. De la FCJP, piso 3
Ciudad Universitaria
Bárbula – Naguanagua
Edo. Carabobo

Por medio de la presente hacemos constar que el Proyecto de Trabajo de Grado, titulado: **“LAS PENAS CORPORALES EN LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS”**, presentado por el ciudadano: **JEAN JOSÉ, TAMARONES ROSAS; C.I: 13.752.514;** participante del Programa de **MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**, reúne los requisitos exigidos para la inscripción y aprobación del mismo.

El profesor Harriet Conde Pérez aceptó la tutoría de éste trabajo.

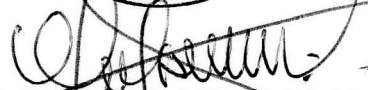
En Barbula, a los 28 días del mes de marzo 2016.

Por la Comisión Coordinadora:


Prof. Luis Napoleón Goizueta
Coordinador del Programa




Prof. Rebeca Castro
Miembro de la Comisión


Prof. Víctor Genaro Jansen
Miembro de la Comisión

AVAL DE LA TUTORA.

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgradop de la Universidad de Carabobo en su Artículo 133, quien suscribe, Mcs. **Harriet Conde Pérez**, titular de la cédula de identidad No. V-**12.028.585**, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado titulado: “**Las Penas Corporales en la Nueva Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras**”, presentado por el ciudadano **Jean José Tamarones Rosas**, titular de la cédula de identidad No. V- 13.752.514, para optar al Título de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO**, hago constar que dicho Trabajo de Grado reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula, a los veintiséis (26) días del mes de Julio de 2016.

Msc. **Harriet Conde Pérez**

C.I: V- 12.028.585,

APROBACIÓN DE LA TUTORA.

En mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado titulado: **“Las Penas Corporales en la Nueva Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras”**, presentado por el ciudadano **Jean José Tamarones Rosas**, titular de la cédula de identidad No. V- 13.752.514, para optar al Título de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO**, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula, a los veintiséis (26) días del mes de Julio de 2016.

Msc. Harriet Conde Pérez

C.I: V- 12.028.585,

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

- **REUNIÓN N° 1**

Fecha: lunes 14 de marzo del 2016. Hora 6pm

Punto tratado: Recolección de Información

- **REUNIÓN N° 2**

Fecha: lunes 04 de abril del 2016. Hora 6pm

Punto tratado: Análisis de Información

- **REUNIÓN N° 3**

Fecha: lunes 18 de abril del 2016. Hora 6pm

Punto tratado: Procesamientos de Datos

- **REUNIÓN N° 4**

Fecha: lunes 25 de abril del 2016. Hora 6pm

Punto tratado: Elaboración de Conclusiones

- REUNIÓN N° 5

Fecha: lunes 09 de mayo del 2016. Hora 6pm

Punto tratado: Redacción de Trabajo de Grado (Borrador)

- REUNIÓN N° 6

Fecha: lunes 30 de mayo del 2016. Hora 6pm

Punto tratado: Revisión y Correcciones de Trabajo de Grado

- REUNIÓN N° 7

Fecha: jueves 02 de junio del 2016. Hora 2pm

Punto tratado: Presentación de Trabajo de Grado

Tutora

Msc. Harriet Conde Pérez

C.I: V- 12.028.585

Autor

Abg. Jean José Tamarones Rosas

C.I.: V- 13.752.514

DEDICATORIA

A la Gloria del Gran Arquitecto del Universo, mi Dios y guía de Luz infinita.

A mis padres José Domingo y Alba Marina, por enseñarme que el valor de las cosas se encuentra en el estudio y en el trabajo, que nada se consigue justamente sin esfuerzo, que los méritos están en la constancia y que el agradecimiento es primero para Dios.

A mis hijos Isabella y Luciano, para que tengan como ejemplo el estudio, la constancia, el trabajo y el constante crecimiento como personas, que las adversidades son comunes pero superarlas debe ser la regla... todo pasa hijos, manténganse siempre firmes.

A mi esposa Ana Teresa, que entiende mi pasión por el Derecho, gracias por tu apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Aura Adriana, mi tutora metodológica, su apoyo y su profesionalismo hicieron lo mejor de éste trabajo.

A la Dra. Harriet Conde, por permitirme su tiempo y ser mi tutora académica.

A la Dra. Gisela Mora, por su profesionalismo y calidad humana.

Al equipo Landaez & Arcaya, mis colegas y amigos que como buen equipo estuvieron en los momentos requeridos, son los mejores!

A todos, gracias!

RESUMEN

La progresividad de los derechos laborales, y el carácter tuitivo de estos, en nuestra legislación ha evidenciado un acelerado crecimiento en cuanto al poder coercitivo de las normas que regulan la relación de trabajo; sin embargo, en esa búsqueda de protección pro operaria absoluta, pueden encontrarse infringidos derechos y garantías, tanto personales, como procesales de quienes fungen como patronos. Las penas corporales, como una innovación en nuestro ordenamiento jurídico, prima facie se presentan como un mecanismo de coerción efectivo, que garantiza el carácter punitivo sobre el patrono que infrinja derechos laborales como la permanencia en el empleo y las condiciones de trabajo, entre otros.

En ese orden de ideas, la investigación realizada, coloca de relieve los límites encontrados en la aplicación de sanciones corporales, derivadas de la infracción o incumplimiento por parte del patrono en la relación de trabajo, con lo cual, la constitucionalidad de las disposiciones penales en el ámbito laboral, la libertad personal, el debido proceso y el derecho a la defensa, son algunos de los principios y garantías que se analizan en el presente trabajo

Palabras claves: Derechos laborales, relación de trabajo, protección, penas corporales, constitucionalidad.

ABSTRACT

The progressivity of labor rights, and their essential protective character in our legislation has shown a rapid growth in terms of the coercive power of the rules governing the employment relationship; However, in this search for pro operario absolute protection, there may be infringed rights - personal and procedural guarantees - of those who act as employers. Corporal punishment, as an innovation in our legal system, prima facie are presented as an effective mechanism of coercion, which guarantees punishment on the employer who break labor rights such as labor stability and conditions of work, among others.

This research places highlighted limits found in Corporal punishment, derived from the infringement or violation by the employer in the labor relationship, with which, the constitutionality of criminal rules in the working environment, personal liberty, due process and the right to a defense are some of the principles and guarantees which are analyzed in this paper.

Key words: labor rights, labor relationship, corporal punishment, constitutionality.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
SECCIÓN I	
EL PROBLEMA	15
Planteamiento del Problema	15
Objetivos de la Investigación	17
Justificación	18
Línea de Investigación	21
SECCIÓN II	
MARCO TEORICO REFERENCIAL	22
Antecedentes	22
Bases Teóricas	24
Bases Legales	35
SECCIÓN III	
MARCO METODOLÓGICO	40
Tipo de Investigación	40
Nivel de Investigación	40
Técnicas e Instrumentos de Investigación	41
Unidad de Análisis	42
Estrategia Metodológica	42
SECCIÓN IV	
PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	47
Conclusiones	70
Recomendaciones	76
LISTA DE REFERENCIAS	79
REFERENCIAS JURÍDICAS	82

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
CUADRO No. 1	
Convención Americana sobre Derechos Humanos	36
CUADRO No. 2	
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	37
CUADRO No. 3	
Códigos y Leyes Orgánicas	38
CUADRO No. 4	
Decreto Ley	39
CUADRO No. 5	
Cuadro Técnico Metodológico	43

SECCION I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

En Venezuela, la permanencia en el empleo y la protección de las condiciones de trabajo, son algunos de los pilares fundamentales en los que el derecho del trabajo desarrolla su ámbito regulatorio; así tenemos que la Estabilidad y la Inamovilidad Laboral buscan evitar despidos injustificados, representando así una garantía del proceso social del trabajo, en el entendido que el Estado debe velar por el desarrollo integral de la persona, siendo el trabajo parte indispensable de ese proceso. Sin embargo, en la búsqueda o materialización de esa protección efectiva, las facultades conferidas a las instituciones para la protección y garantía de esos derechos, pueden verse afectados algunos principios y garantías que le asisten a quienes figuran como patronos, toda vez que los instrumentos jurídicos que amparan las garantías de permanencia en el empleo y sus condiciones deben ser analizados a la luz de la constitucionalidad y la legalidad, ello con la finalidad de estudiar la sujeción de éstos a los principios y garantías constitucionales.

Vale destacar que con anterioridad a la entrada en vigencia de nuestra Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de fecha 07 de mayo de 2012, publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 (en lo sucesivo LOTTT), el cumplimiento de las providencias administrativas que ordenaban el reenganche y pago de salarios caídos, en los procedimientos de reenganche por infracción a la inamovilidad por parte del patrono al despedir sin justa causa a algún trabajador, era casi nulo, es decir, casi nunca

llegaban a cumplirse dichos reenganches; y esto se debía principalmente a dos causas, la primera de ellas era la ausencia de mecanismos legales que permitieran conminar al patrono a ejecutar en forma inmediata la providencia administrativa que ordenaba determinado reenganche y el pago de los respectivos salarios caídos, con lo cual, el trabajador tenía que acudir a la vía jurisdiccional para solicitar a un juez del trabajo, por medio de Amparo Constitucional, la ejecución de la providencia administrativa que ordenaba su reenganche, cuya decisión judicial debía cumplirse, so pena de pena de prisión tal como lo establece la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales en su artículo 31: “Quien incumpliere el mandamiento de amparo constitucional dictado por el Juez, será castigado con prisión de seis (6) a quince (15) meses”. Razón por la cual el trabajador terminaba agotado procesal y psicológicamente, lo que derivaba en la pérdida de interés en la causa; la segunda causa radicaba en el hecho de que las inspecciones del trabajo, no tenían atribuidas facultades coercitivas para obligar al empleador al cumplimiento de las providencias que ordenaban los reenganches, siendo así, la carga de la ejecución de dichas providencias recaían en el trabajador, que como débil jurídico se veía obligado a asumir el interés y el costo de la ejecución de la orden administrativa, razón por la cual, muchos trabajadores no impulsaban la materialización jurídica del reenganche ante la negativa del patrono a ejecutar voluntariamente la providencia administrativa.

Así tenemos, que una de las novedades de la LOTTT, fue la implementación de penas corporales como medios de orden coactivos para el cumplimiento de algunas disposiciones legales, entre ellas, las que protegen la inamovilidad, a través de la disposición de penas corporales ante el desacato del patrono de una orden de reenganche y pago de salarios

caídos, o la providencia administrativa que ordena, al final del procedimiento, dicho reenganche.

Así las cosas, se hace necesario, estudiar la constitucionalidad, proporcionalidad de estas penas, y la legalidad de quienes tienen atribuida la función de individualizar y establecer la comisión del delito que deriva en la aplicación de las penas corporales aquí mencionadas, teniendo en cuenta el Derecho Humano a la Libertad que tienen los seres humanos y la Garantía Constitucional del Derecho a la Libertad, como premisa fundamental y la privativa de libertad como la excepción.

Formulación del Problema

Las penas corporales establecidas en los distintos procedimientos, sean estos judiciales o administrativos, deben estar ajustadas a los principios constitucionales que aseguran la inviolabilidad de derechos fundamentales en el ejercicio y goce de estas garantías, así como la sujeción primaria de dichos procedimientos al debido proceso, que sólo por mencionar algunos, podemos referirnos a la presunción de inocencia, el derecho a la defensa y la proporción o necesidad de dichas penas.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar las penas corporales en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras a la luz de la constitucionalidad y la legalidad, en el ejercicio del Derecho al Trabajo y su protección tutelar por parte del Estado Venezolano.

Objetivos Específicos

1. Identificar el conjunto de leyes que conforman el marco regulatorio venezolano en materia de protección laboral y los instrumentos jurídicos que amparan las garantías de permanencia en el empleo y sus condiciones
2. Establecer las facultades conferidas a las Inspectorías del Trabajo, y Jueces laborales para la protección y garantía de esos derechos laborales.
3. Describir las penas corporales en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras
4. Destacar cómo pueden verse afectados algunos principios y garantías constitucionales que le asisten a quienes figuran como patronos por los efectos del marco regulatorio en materia de protección laboral

Justificación

La protección de los derechos laborales en nuestro país representa un tema de avanzada que lleva a la legislación a adecuarse sobre las experiencias previas jurídicas, adaptándose a las necesidades que surgen de las modernas relaciones laborales y que permiten al Derecho del Trabajo cumplir con su fin *pro operario*. Lo que debe tener en cuenta el legislador es que las medidas coercitivas deben estar ajustadas en forma sistemática a nuestro ordenamiento jurídico y en sintonía con los principios constitucionales y derechos fundamentales que le asisten tanto a trabajadores como a patronos, sean éstos últimos personas naturales o jurídicas.

En materia penal, la inobservancia de las formas procesales que garantizan el derecho a la defensa, dentro del debido proceso, conducen a la nulidad absoluta del acto en el cual se aprehende a un sujeto señalado de haber cometido un acto tipificado y sancionado como delito.

En el caso que nos ocupa, el texto legal que en materia laboral establece la flagrancia y la pena de arresto en el procedimiento de inamovilidad, resulta un poco ambiguo en algunas de sus disposiciones, ya que no define con claridad o taxativamente la forma correcta de proceder ante un desacato; adicionalmente, nos encontramos con la inexistencia de la notificación previa al patrono en los procedimientos de reenganches y pago de salarios caídos, siendo éste notificado de la orden de reenganche al momento de su ejecución, con lo cual se somete al patrono a un estado de indefensión, lo que deriva en la violación del derecho a la defensa establecido en el artículo 49 constitucional, ordinal 1.

Por otro lado, en cuanto a la disposición establecida en el artículo 547, literal G de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, resulta desproporcionado establecer pena de arresto por incumplimiento en el pago de la multa, pues, al hacerlo estaríamos tarifando la libertad individual de una persona lo que a la luz de los derechos universalmente aceptados, debe considerarse inconstitucional por violentar derechos fundamentales de las personas, los cuales no pueden verse soslayados por ninguna ley, institución o Estado; aunado a ello permitiría la discriminación dentro del procedimiento, puesto que, sólo se libraría de la multa aquel que cuente con el recurso económico para cancelarla, evidencia de que el legislador no tomó en cuenta al pequeño empresario o patrono, que debido

a su pequeño negocio no cuenta con la liquidez inmediata que le permita evitar el arresto.

Ahora bien, en cuanto a la flagrancia establecida por desacato a una providencia administrativa que ordene el reenganche y pago de salarios caídos, ésta constituye una violación al principio de igualdad, y esto se debe a que en el procedimiento de estabilidad (el cual se tramita y se sustancia de forma distinta al procedimiento de inamovilidad) el desacato a la sentencia que condena el reenganche del trabajador y el pago de sus salarios caídos, tiene un trato diferente para el patrono, allí el legislador solo prevé la pena de prisión para el caso de incumplimiento de reenganche y no así para el pago de los salarios caídos; esto en cierta forma obedece a que los salarios caídos son una indemnización y no un salario propiamente dicho, tal como lo estableció nuestro máximo tribunal mediante sentencia N° 142, de fecha 20 de marzo de 2014, en Sala Constitucional (SC/TSJ), con ponencia de la magistrada Gladys María Gutiérrez, al pronunciarse respecto a la naturaleza jurídica de los salarios caídos, señalando que:

(...) en modo alguno pueden considerarse como salarios, por cuanto tienen el carácter de una verdadera indemnización a favor del trabajador que ha sido despedido sin justa causa y, como tales, se causan por la prestación del servicio. Dicen Camerlick y Lyon Caen (Derecho del Trabajo, Madrid, 1974. Pág. 146), refiriéndose al salario que se paga en los casos de la ruptura injusta de la relación laboral, que existe una “reparación por equivalencia”, que “se trata de una verdadera indemnización y no de una forma de salario, de cuyo régimen jurídico queda, pues, excluida.

En todo caso ha debido el legislador atribuirle a las Inspectorías del Trabajo, la competencia para ejecutar forzosamente la obligación del patrono

de pagar los salarios caídos del trabajador, a través de otros medios más idóneos o proporcionales distintos a la pena de arresto discriminatoria e injusta para estos casos.

Línea de Investigación

Es importante destacar que para la realización de los trabajos de grado de la Maestría de Derecho del Trabajo, en esta casa de estudios, existen tres líneas de investigación a seguir, estas son:

1. Las Relaciones de Trabajo o Relaciones Industriales: sus asuntos de ayer y de hoy ¿Por qué el tema de las Transformaciones?
2. Prestaciones Sociales. Salario y Condiciones de Trabajo
3. Negociación Colectiva

Siendo la línea de investigación N° 2 “Prestaciones Sociales. Salario y Condiciones de Trabajo”, la que nos permite abordar el presente Trabajo de Grado, guardando relación directa con la descripción de la misma al establecer el análisis de las condiciones de trabajo, entre otros, así como el cumplimiento de las normas laborales.

SECCION II MARCO TEORICO

Antecedentes

La temática de investigación abordada es en alguna medida novedosa, razón por la cual la búsqueda de trabajos de grado directamente relacionados, ha resultado dificultosa, no obstante, se presentan a continuación algunos referentes que sirven de apoyo y que posteriormente se ampliarán.

Vergara, Karla (2013) publicó en la Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, en Maracaibo, Venezuela un artículo titulado *Sanciones consagradas en la legislación sustantiva laboral venezolana frente a los principios constitucionales aplicables*.

Este estudio se dirigió a analizar la incidencia de las sanciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, 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.

López, Federico (2012) elaboró un artículo en el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) titulado: *Impacto económico de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en Venezuela*

El propósito de este documento fue mostrar los impactos económicos tangibles e intangibles que esta ley presenta, y comparar la cuantificación bajo diversos escenarios. Se efectúan, asimismo, algunas consideraciones sobre la productividad, empleo, inversión y competitividad de las organizaciones y algunas recomendaciones generales. Entre las principales conclusiones, destacan los impactos intangibles: El artículo 151 consagra la responsabilidad patrimonial de los accionistas en el caso de las deudas laborales. Se incrementa significativamente el rol del Inspector del Trabajo, otorgándole poderes para resolver situaciones de hecho y lo autoriza al uso de la fuerza pública con sanciones de carácter penal. Se crea la figura de los Consejos de Trabajadores como figura adicional a las organizaciones

sindicales (Artículos 487-488). Se establece el registro nacional de organizaciones sindicales (Artículos 517-520). Se incrementa el periodo de prescripción de las acciones, obligando a un archivo no menor a 10 años para prestaciones sociales y 5 para el resto (Capítulo VI). Se les otorga a los sindicatos la función de “control y vigilancia sindicatos costos ganancias para precios justos” (Artículo 367). Se incrementan las sanciones en términos de unidades tributarias (Artículos 523- 544). Se establece el apoyo del patrono a las misiones (Artículo 311) sin establecer el monto ni las condiciones del mismo. Como puede observarse, los impactos de estos intangibles son de más difícil cuantificación y podrían llegar a ser superiores al más alto de los impactos directos, pero sin duda alguna tendrá consecuencias sobre la estructura de costos. A manera de ejemplo, pensar que por mantener una acción en una sociedad mercantil el accionista es responsable con su patrimonio por las deudas laborales de la sociedad en la cual invierte, tiene implicaciones que rompe varios principios de las calificaciones de riesgo.

Bases teóricas

Mendoza, Luis (2012) refiere que la doctrina comparada, al estudiar el contenido y alcance del derecho debido proceso ha precisado que se trata de un derecho complejo que encierra dentro de sí, un conjunto de garantías que se traducen en una diversidad de derechos para el procesado, entre los que figuran, el derecho de acceder a la justicia, el derecho a ser oído, el derecho a la articulación de un proceso debido, derecho de acceso a los recursos legalmente establecidos, derecho a un tribunal competente, independiente e imparcial, derecho a obtener una resolución de fondo fundada en derecho, derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, derecho a la ejecución de las sentencias, entre otros, que se vienen configurando a través de la jurisprudencia. Todos estos derechos se desprenden de la interpretación de

los ocho ordinales que consagra el artículo 49 de la Carta Fundamental. (p. 54)

Siendo ello así, el derecho al debido proceso debe ser entendido desde el punto de vista de la doctrina, como aquel procedimiento administrativo o judicial en el cual se oyen las partes con sus alegatos, en los términos y formas consagradas en las Leyes, otorgándole a las partes la oportunidad y los medios adecuados para imponer sus defensas.

De tal manera que el debido proceso trae consigo otros componentes inherentes al mismo, y que en su conjunto dan forma a esta institución jurídica procesal, tal como lo señala el ilustre autor Gómez Colomer (1995):

“... el proceso debido ... comprende, por ceñirnos a lo procesal, el derecho de acción, la prohibición de indefensión, el derecho a la prueba, el derecho a todas las garantías (ahora entendido como principio residual), etc., ... que son también manifestaciones del Estado de Derecho, que son sustentadas, informadas e integradas en el principio general del derecho al proceso debido”.
(p.17)

Así las cosas, dentro del ámbito de estas garantías constitucionales inherentes al proceso debido, una de sus expresiones es la tutela del derecho a la defensa, contemplada en el artículo 49, numerales 1 y 3, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en los términos siguientes:

El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas, en consecuencia:

1. La defensa y la asistencia jurídica es un derecho inviolable 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 con violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, salvo las excepciones establecidas en esta Constitución y la ley.

(...)

3. Toda persona tiene derecho a ser oída en cualquier clase de proceso...

De la interpretación del artículo anterior, se desprende entonces que el derecho a la defensa y la asistencia jurídica como elementos que conforman el debido proceso, constituyen garantías inherentes a la persona humana y, en consecuencia, aplicables a cualquier clase de procedimientos, criterio que ha sido acogido por la jurisprudencia patria en forma pacífica y reiterada, tal como lo ha señalado la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 24 de enero de 2001:

El artículo en comento establece que el debido proceso es un derecho aplicable a todas las actuaciones judiciales y administrativas, disposición que tiene su fundamento en el principio de igualdad ante la ley, dado que el debido proceso significa que ambas partes en el procedimiento administrativo, como en el proceso judicial, deben tener igualdad de oportunidades tanto en la defensa de sus respectivos derechos como en la producción de las pruebas destinadas a acreditarlos ... En este mismo orden de ideas, el derecho a la defensa previsto con carácter general como principio en el citado artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, adoptado y aceptado en la jurisprudencia ... tiene también una consagración múltiple ... se regulan así los otros derechos conexos como son el derecho a ser oído, el derecho a hacerse parte, el derecho a ser notificado, a tener acceso al expediente, a presentar pruebas y a ser informado de los recursos para ejercer la defensa.

De tal manera, que el derecho a la defensa no es más sino el respeto al principio de contradicción, a la protección del derecho a ser notificado debidamente y de manera previa a cualquier decisión que vulnere o menoscabe la posibilidad de defensa previa, el derecho a que se permitan y sean analizados oportunamente los alegatos de cada una de las partes, y que, en ese mismo orden de ideas, éstas conozcan tanto dichos alegatos como las pruebas aportadas al proceso.

Entendiendo de esta manera y por silogismo jurídico, que existirá violación del debido proceso y del derecho a la defensa cuando una de las partes desconozca el procedimiento judicial o administrativo que pueda afectar la esfera jurídica de ésta, cuando se le impide su participación o el ejercicio de sus derechos, cuando no está al tanto del ejercicio de los recursos y lapsos establecidos para su defensa, o cuando simplemente no tiene acceso a la actividad probatoria, dejando así, en cualquiera de estos supuestos al justiciable en un total estado de indefensión.

Ahora bien, estas premisas teóricas nos van a permitir analizar y desarrollar los objetivos formulados para el desarrollo del trabajo, ello a las luces de revisar exhaustivamente los procedimientos judiciales y administrativos, así como las disposiciones legales que derivan o establecen el nacimiento de un supuesto de hecho tipificado como delito en la LOTTT.

Por su lado, Jorge Rosell (2013), señala que el Código Penal clasifica las penas en corporales, no corporales y accesorias, en sus artículos del 8 al 11. De todas ellas nos interesan aquellas relacionadas con la materia que nos ocupa.

1) Pena de presidio. En las reformas realizadas sobre el Código Penal se eliminó la pena de presidio. Debido al desorden del sistema penitenciario, en el cual no existe el menor asomo de clasificación de reclusos, cumpliendo la pena condenados a presidio o prisión y procesados en los mismos recintos y en las mismas condiciones. Por ello se decidió de manera irresponsable, en vez de cumplir con lo que establece el Código Penal y la disciplina penitenciaria, de un plumazo legislativo eliminar la pena de presidio. La pena de presidio se caracteriza por comportar el trabajo forzado y el cumplimiento parcial de la pena en aislamiento celular, así como las penas accesorias de interdicción civil, inhabilitación política y sujeción a la vigilancia de la autoridad por una cuarta parte del tiempo de la condena, desde que esta termine.

2) Pena de prisión. Esta pena debe cumplirse, según el artículo 14 del Código Penal en sitios especiales para ello y en su defecto en los mismos destinados a cumplir la pena de presidio, pero “manteniendo la debida separación entre los condenados a una u otra pena”. Si esta pena se impone por menos de un año, luego de deducida la detención preventiva (la de los presos sin condena), no puede ser enviado el reo fuera del Estado en donde fue sentenciado. Por otra parte no estará obligado a otros trabajos sino el de las artes y oficios que elija según sus aptitudes y anteriores ocupaciones, lo cual es un ejemplo patético de lo alejado de la ley con respecto a la realidad. Son penas accesorias la inhabilitación política y la sujeción a la vigilancia de la autoridad por una quinta parte del tiempo de la condena, terminada ésta.

3) Pena de arresto. Se cumplirá en los establecimientos penitenciarios locales y en los cuarteles de policía, según lo determine el tribunal ejecutor de la sentencia, tal como lo establece el Código Penal en su artículo 17. Durante el cumplimiento de la condena no podrá obligarse al reo a trabajar en contra de su voluntad, comportando la pena la suspensión del empleo que

ejerza. Esta sanción, igual a la de multa, es muy importante en la materia en estudio, pues la LOTT la prevé para varios de los hechos en ella tipificados.

4) Pena de multa. El Código Penal en su artículo 30 la define como una sanción pecuniaria y consiste en pagar la suma que se determine en la sentencia al órgano respectivo del fisco nacional, estatal o municipal. Esta pena pecuniaria puede convertirse en una privativa de la libertad a través de la conversión de la multa en arresto policial. Precisamente el artículo 546 de la LOTT establece que en caso de no poder hacerse efectiva la pena de multa impuesta conforme a dicha Ley, los infractores sufrirán arresto entre diez y noventa días, para lo cual el Inspector del Trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público para el ejercicio de la acción penal. Estas multas son causadas por diferentes razones descritas en la Ley antes aludida, como por ejemplo infracciones sobre alimentación, sobre inamovilidad laboral, sobre el salario mínimo, sobre libertad sindical.

Luego el artículo 547 literal g) establece que si el multado no paga la multa dentro del plazo fijado por el funcionario, "...éste se dirigirá de oficio al Ministerio Público para que dicha autoridad ordene el arresto correspondiente". Por una parte el artículo 546 establece que el funcionario se dirigirá al fiscal del Ministerio Público a fin de que éste ejerza la acción penal, para luego en el literal g) del artículo 547 facultar al fiscal del Ministerio Público para imponer el arresto respectivo, sin fórmula de juicio. Se debe advertir que no puede imponerse sanción alguna sin el debido proceso, principio que se viola con esta disposición, pues si bien es cierto que para la imposición de la multa se cumplió con el debido proceso administrativo por parte del funcionario del trabajo, luego para convertir esa pena pecuniaria en una privativa de libertad debe cumplirse con las normas procesales penales, siendo únicamente el juez penal el que puede intervenir para coartar legítimamente la libertad del ciudadano. Por otra parte el Ministerio Público

es el titular de la acción penal, lo que lo faculta para ejercerla, pero no tiene potestad para imponer penas privativas de libertad como lo pretende el artículo en comentario.

Se trata de todo un juicio penal con las garantías previstas en el COPP y con respeto a los principios que orientan el sistema penal. Deberá entonces entrarse en el proceso a fin de revisar la legalidad y legitimidad de la multa impuesta, pues la conversión no pudiera ser automática, realizando el juez una función eminentemente mecánica. La multa es impuesta por un órgano diferente del Poder Judicial, por un órgano administrativo, como podría ser el Inspector del Trabajo, siendo obligación del juez para justificar su función represiva, revisar las pruebas y las razones que el funcionario tuvo para imponer la sanción pecuniaria. Si la multa fue impuesta de manera arbitraria, sin reunir por ejemplo alguno los requisitos previstos en los literales a), b), c), d), e), y f) del artículo 547 de la LOTTT, el juez no deberá realizar la conversión y consecuentemente tampoco la privación de libertad solicitada.

Como antes se explicó, la sanción penal sólo es justificable cuando se ha comprobado la lesión del bien jurídico tutelado por la norma. La pena, en un régimen garantista, no debe causarse por la simple desobediencia a la orden de la autoridad. Jorge Rosell (2013, 283)

Podemos observar que es el derecho penal el que clasifica y define en forma clara los tipos de penas corporales y no corporales aplicadas en el derecho laboral, lo que prima facie parece el establecimiento de disposiciones que son exclusivas al derecho al derecho penal, cuya articulación adjetiva y sustantiva debería activarse al momento de proceder con alguna de las penas bajo estudio.

Sin embargo, Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia N° 1184 de fecha 22/09/2009, se ha pronunciado de forma diferente, aclarando, o mejor dicho, estableciendo una clara diferencia entre sanciones penales y lo que denominaremos sanciones laborales, a tal efecto estableció:

Podría decirse que las sanciones contempladas en los referidos artículos no constituyen, al menos *stricto sensu*, sanciones jurídico-penales, en virtud de que (1) no están contempladas en una ley penal (*dato que por sí sólo no es contundente, puesto que actualmente coexisten en nuestro ordenamiento jurídico gran cantidad de tipos y normas penales en general, en leyes no penales*), (2) la sanción no es impuesta como resultado de la consecución de un proceso penal (*lo cual no excluye el deber de respetar los derechos y garantías constitucionales de los sujetos pasibles de sanción, especialmente a la hora de determinar si se infringió una norma e imponer la sanción respectiva*) y, finalmente, (3) no necesariamente ha de ser impuesta por un juez de la jurisdicción penal (*elementos que, en conjunto, le imprimen ciertas características distintivas a estas sanciones respecto de las penales stricto sensu, particularizando de esa forma su naturaleza jurídica en ese sentido*).

En la legislación venezolana ciertas sanciones que son consideradas penas desde la perspectiva del derecho penal, específicamente, los arrestos y las multas (*vid.* artículo 10.7 del Código Penal), también son utilizadas - *no ya como penas en sentido propio*- para sancionar a aquellos que infrinjan otras normas no penales.

El criterio establecido en dicha sentencia fue ampliado y ratificado posteriormente por la misma Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en Sentencia N° 245 de fecha 09/04/14, en los siguientes términos:

En ese orden de ideas, debe advertirse que no toda norma que contenga sanciones restrictivas de la libertad es necesariamente una norma penal, tal como lo ha reconocido esta Sala en su jurisprudencia reiterada y pacífica. En efecto, este Máximo Tribunal de la República ha sostenido la constitucionalidad de varias disposiciones que permiten a los jueces y juezas que, en ejercicio de su potestad ordenadora de los procesos jurisdiccionales, apliquen las sanciones previstas en las leyes correspondientes. Ejemplos de esas normas se encuentran los artículos 24 y 98 del Código de Procedimiento Civil, 28 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, 92 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 42, 48, 170 y 178 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, los cuales le ordenan a los jurisdiccionales a imponer sanciones, inclusive de arresto (que hoy día, materialmente hablando, no reporta mayores diferencias con la prisión, tal y como se apreciará en los párrafos que siguen), en contra de algunos intervinientes que, en los diversos procesos judiciales actúen, de mala fe, temerariamente o, en fin, de manera contraria a la ética positivizada en la ley.

Así pues, aun cuando esas normas contemplan arresto, no quiere decir que por esa razón los anteriores sean tipos penales y, por tanto, deba intervenir todo el sistema penal (contrariando la voluntad del legislador plasmada en la ley y el principio de ultima ratio intervención penal), sino que, por el contrario, en tales supuestos, la sanción contenida en aquellas debe ser impuesta por el juez o jueza correspondiente (no necesariamente penal, así, la prevista en el artículo 28 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, es imponible por el juez actuando en ejercicio de la jurisdicción constitucional, mientras que las señaladas en los artículos 42, 48, 170 y 178 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, son

aplicables por los jueces laborales, y las dispuestas en los artículos 92 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por cualquier juez o jueza de la República).

Al respecto, es importante señalar que incluyendo la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (que de las leyes anteriormente mencionadas es la única ulterior a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela), ninguna de esas normas sancionatorias están acompañadas de un proceso de adscripción de la responsabilidad por tales ilícitos, sino que presuponen la imposición inmediata de la sanción por parte del juez natural, es decir, el juez o jueza que advierta la actuación atentatoria a la jurisdicción y a los derechos que ella pretende salvaguardar, amparada en el artículo 253 constitucional, como ocurre en el presente asunto (circunstancia que fue estimada contraria a garantías judiciales por parte de esta Sala, lo que determinó, al igual que el presente caso, la aplicación de un procedimiento para tutelar los derechos a la defensa y al debido proceso consagrados en el artículo 49 eiusdem –vid. infra-).

En idéntico orden de ideas, el Derecho Comparado ha sostenido que “no pertenecen al Derecho Penal, sino al Derecho Público en sentido estricto, aquellos preceptos que conminan la conducta antinormativa con otras sanciones distintas de las del Derecho criminal. Así (...) las sanciones que se imponen por desobediencia o conducta indebida ante un tribunal, tampoco son penas en el sentido del Derecho Criminal, aunque consistan en privación de la libertad. Por eso el legislador respecto de esas que antes denominaba ‘penas de orden’ para evitar malos entendidos hoy habla tan solo de ‘medios de orden’ (...)” (Roxin, Claus. Derecho Penal. Parte General. Editorial Civitas S.A. 1997. Pp. 43-44).

Lo anterior permite entender, que en criterio de la sala constitucional del tribunal supremo de justicia, las penas corporales, y las sanciones no

corporales, no son exclusivas del derecho penal; y que adicionalmente, el hecho de que se establezcan penas de arresto en leyes como las laborales, no implica que sean normas de carácter penal, y que para su aplicación (a falta de disposición expresa en la norma que imponga la pena) no se requiere activar el sistema penal para su cumplimiento; a pesar de diferir del criterio de la sala constitucional, por considerar igualmente que se trata de la libertad individual como derecho humano al cual le deben asistir obligatoriamente el derecho a la defensa y la asistencia jurídica como soporte del debido proceso, entre otros; es de advertir que el criterio supra citado, es aplicable únicamente a la vía jurisdiccional, y no al procedimiento administrativo laboral en las inspectorías del trabajo, lo cual sigue dejando en un estado de indefensión al justiciable por la forma en que está establecida la procedencia de las penas corporales en la LOTTT.

Bases legales

En la exposición de motivos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el constituyente define en forma global y taxativa a la Nación venezolana como un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia; reconociendo como fuentes en la protección de los derechos humanos a la Constitución, a los tratados internacionales suscritos y ratificados por la República en esta materia, y a las leyes que los desarrollen. Al respecto, estableció que con el objeto de reforzar la protección de los referidos derechos se establece que los tratados, pactos y convenciones internacionales en esta materia, suscritos y ratificados por Venezuela, prevalecen en el orden interno en la medida en que contengan normas sobre el goce y ejercicio de los derechos humanos más favorables a las contenidas en la Constitución y en las leyes, siendo sus disposiciones de aplicación directa e inmediata por los tribunales de la República y sus órganos.

A continuación, se esboza de manera esquemática la legislación que regula el planteamiento abordado:

Cuadro No. 1

Convención Americana Sobre Derechos Humanos

INSTRUMENTO	OBJETO	ARTÍCULO O SECCIÓN
Pacto de San José de Costa Rica. San José, Costa Rica, celebrado y suscrito por Venezuela en fecha 22 de noviembre de 1969, y ratificándolo el 23 de junio de 1977.	Analizar las disposiciones internacionales establecidas en instrumentos internacionales, suscritos por Venezuela, con la finalidad de establecer si existe cumplimiento de estas normas supraconstitucionales.	Artículo 7. Derecho a la Libertad Personal.

Fuente: Tamarones, J (2016)

Cuadro No. 2
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

INSTRUMENTO	OBJETO	ARTÍCULO O SECCIÓN
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.	Identificar los principios y garantías constitucionales que deben ser observados a los fines de garantizar derechos personales y procesales de los sujetos de derecho.	Título III. De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes. Capítulo III De los derechos civiles. Capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias

Fuente: Tamarones, J (2016)

Cuadro No. 3
CÓDIGO Y LEYES ORGÁNICAS

INSTRUMENTO	OBJETO	ARTÍCULO O SECCIÓN
Decreto No. 9.042, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Código Orgánico Procesal Penal. Gaceta Oficial No. 6.078, Extraordinario. Caracas, 15 de junio del 2012.	Identificar el marco regulatorio venezolano en materia penal que rige el procedimiento de aprehensión por flagrancia.	TÍTULO VII De las Medidas de Coerción Personal. Capítulo II De la Aprehensión por Flagrancia.
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinario N°6.076 de fecha 07 de mayo de 2012.	Identificar el marco regulatorio venezolano en materia de protección laboral y los instrumentos jurídicos que amparan las garantías de permanencia en el empleo y sus condiciones, así como sus procedimientos.	Título II: De la Relación de Trabajo. Capítulo VI Título VII: Del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales. Capítulo I De la Libertad Sindical. Sección novena: Del Fuero Sindical o Inamovilidad Laboral. Título IX: De las Sanciones

Fuente: Tamarones, J (2016)

Cuadro No. 4
DECRETO LEY

INSTRUMENTO	OBJETO	ARTÍCULO O SECCIÓN
Decreto N° 2.158, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral. Gaceta Oficial, Extraordinario N° 6.207 de fecha 28 de diciembre de 2015.	Identificar el marco regulatorio especial venezolano en materia de inamovilidad laboral.	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinario N°6.076 de fecha 07 de mayo de 2012.

Fuente: Tamarones, J (2016)

SECCIÓN III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

La presente investigación se desarrolló, bajo la modalidad de investigación documental, definida por Sánchez, N (2007) como:

Aquella investigación que se apoya en la recopilación de antecedentes cuyas fuentes de consulta suelen ser bibliográficas, fonográficas, iconográficas, etc. Se trata del estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento con el apoyo, principalmente de trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones. (p.54)

De igual manera Arias, F, (2006) define a la investigación documental como:

Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (p.27)

Nivel de la Investigación

El presente trabajo es una investigación cuyo Nivel se corresponde con una investigación jurídica descriptiva, ya que su objetivo es lograr la

descripción del tema, utilizando el método de análisis para de esta forma descomponer el problema jurídico en sus diversos aspectos. Sánchez, N (2007).

Técnicas e Instrumentos de Investigación

El presente trabajo utilizó la recopilación documental, la cual según Delgado de Smith (2006) Trata del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación, se realiza por la consulta de documentos escritos, sean formales o no, en los que se plasmó un conocimiento que fue avalado por autores que realizaron una investigación previa. (p. 282)

Por lo cual, las técnicas y procedimientos de la presente investigación se basaron en la revisión y registro del material documental, relacionado con la pena de arresto a la luz de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. También se indagarán diversas fuentes impresas y electrónicas especializadas, entre otros.

Una vez recolectada toda la información necesaria para la ejecución de la presente investigación, a partir de una revisión documental, se empleó el Método Deductivo: Creado por el filósofo Aristóteles, es llamado también racional. Parte de lo universal a lo particular, de lo abstracto a lo concreto. Su finalidad permitió llegar a la solución del problema partiendo de la norma jurídica al hecho jurídico. Este método se caracteriza por partir de hechos generales hacia hechos particulares; pertenece al género de lo discursivo y partir de la norma hacia el hecho jurídico. Finalmente, como última técnica se usó la síntesis y el análisis de resultados.

Unidad de análisis

Según Hurtado y Toro (1999) las unidades de análisis son las realidades o elementos de los cuales se obtiene información, por lo cual la presente investigación enfocará su estudio, en el análisis de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (p. 78)

Estrategia Metodológica

A los efectos de esta investigación se utilizó el cuadro técnico metodológico, al cual Hurtado y Toro (1999) determinan como aquel que: Busca la descomposición de los objetivos o de las hipótesis de investigación, en unidades de contenido más precisas que el enunciado general que las define. Esta descomposición nos permitió extraer de los enunciados generales elementos estructurales más específicos y precisos, con la intención de que una vez convertidos en categorías de análisis o variables, indicadores o ítems, pudo servirnos como elementos medibles en los instrumentos de recolección de datos. (p. 76)

A continuación, el cuadro técnico metodológico, en el cual se aprecia, cada uno de los aspectos descritos anteriormente:

Cuadro No. 5
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

OBJETIVO 1	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO	FUENTE
Identificar el conjunto de leyes que conforman el marco regulatorio venezolano en materia de protección laboral y los instrumentos jurídicos que amparan las garantías de permanencia en el empleo y sus condiciones	Marco regulatorio venezolano en materia de protección laboral y los instrumentos jurídicos que amparan las garantías de permanencia en el empleo y sus condiciones	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Decreto N° 2.158, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral. Gaceta Oficial, Extraordinario N° 6.207 de fecha 28 de diciembre de 2015. Ley Orgánica Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinario N°6.076 de fecha 07 de mayo de 2012.	N/A	Revisión Documental Técnicas Lógicas: Deducción	Documentos Jurídicos Legales Normativos

Fuente: Tamarones, J (2016)

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO (continuación)

OBJETIVO 2	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO	FUENTE
Establecer las facultades conferidas a las Inspectorías del Trabajo, y Jueces laborales para la protección y garantía de esos derechos laborales.	Facultades conferidas a las Inspectorías del Trabajo, y Jueces laborales para la protección y garantía de esos derechos laborales.	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Decreto N° 2.158, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral. Gaceta Oficial, Extraordinario N° 6.207 de fecha 28 de diciembre de 2015. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinario N°6.076 de fecha 07 de mayo de 2012.	N/A	Revisión Documental Técnicas Lógicas: Deducción	Documentos Jurídicos Legales Normativos Doctrina

Fuente: Tamarones, J (2016)

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO (continuación)

OBJETIVO 3	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO	FUENTE
Describir las penas corporales en la nueva ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras.	La pena de arresto y prisión en la nueva ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinario N°6.076 de fecha 07 de mayo de 2012 Decreto No. 9.042, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Código Orgánico Procesal Penal. Gaceta Oficial No. 6.078, Extraordinario. Caracas, 15 de junio del 2012.	N/A	Revisión Documental Técnicas Lógicas: Deducción	Documentos Jurídicos Legales Normativos Doctrina

Fuente: Tamarones, J (2016)

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO (continuación)

OBJETIVO 4	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO	FUENTE
Destacar cómo pueden verse afectados algunos principios y garantías que le asisten a quienes figuran como patronos por los efectos del marco regulatorio en materia de protección laboral	Principios y garantías que le asisten a quienes figuran como patronos por los efectos del marco regulatorio en materia de protección laboral	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (Art.88) Pacto de San José de Costa Rica. San José, Costa Rica, celebrado y suscrito por Venezuela en fecha 22 de noviembre de 1969, y ratificándolo el 23 de junio de 1977. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinario N°6.076 de fecha 07 de mayo de 2012	N/A	Revisión Documental Técnicas Lógicas: Deducción	Documentos Jurídicos Legales Normativos Doctrina

Fuente: Tamarones, J (2016)

SECCION IV PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Marco Regulatorio Venezolano en Materia de Protección Laboral y los Instrumentos Jurídicos que Amparan las Garantías de Permanencia en el Empleo y sus Condiciones

La Estabilidad en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, se encuentra establecida dentro de una protección de rango constitucional, que garantiza la permanencia en el empleo, así el artículo 93 Constitucional dispone que la ley deberá garantizar la estabilidad en el trabajo, limitando por se toda forma de despido no justificado, entendiendo como nulos aquellos despidos contrarios a la Constitución; lo que constituye una limitación a la voluntad arbitraria del patrono de realizar un despido sin justa causa.

En este mismo sentido, el legislador estableció la competencia del procedimiento de estabilidad por vía judicial a los fines que sea el Juez del trabajo quien dirima la controversia relativa a esta protección instituida a favor de todo trabajador, en especial a aquel que no se encuentra amparado por alguno de los fueros especiales establecidos por ley, cuyo procedimiento se plantea en sede administrativa, siendo la estabilidad un derecho tutelado en forma individual y no colectivo que surge como garantía a la permanencia en el trabajo, la cual es otorgada por el Estado a todos los ciudadanos; es decir, la estabilidad es el derecho intrínseco que tiene el trabajador a permanecer en su puesto de trabajo (art. 85 LOTTT) mientras no exista una situación jurídica que justifique su despido (art. 86 LOTTT); no obstante lo anterior, el trabajador puede renunciar a este derecho manifestando su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, a

cambio de una indemnización equivalente al monto que le corresponda por prestaciones sociales (art. 92 LOTTT).

En la derogada Ley Orgánica del Trabajo (LOT), la garantía de estabilidad en el trabajo era de carácter relativo, pues, si bien era cierto que se encontraba establecida en forma sustantiva y procedimental, dicha estabilidad dependía de la voluntad del empleador, toda vez que éste podía insistir en el despido cancelando al trabajador indemnizaciones económicas, con lo cual se desvirtuaba la esencia de la permanencia en el empleo toda vez que, por un lado se establecían las causas justificadas para despedir legalmente siempre que se cumpliera con el procedimiento establecido a tal efecto, y por otro lado el empleador podía despedir sin justa causa e insistir en el despido aun cuando el trabajador no hubiese incurrido en causa legal alguna para su despido; así el Artículo 125 de la LOT (1997) establecía:

Si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, deberá pagarle adicionalmente a lo contemplado en el Artículo 108 de esta Ley, además de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, una indemnización equivalente a:

(...)

Con la entrada en vigencia en el año 2012 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), la estabilidad en nuestro país pasó a ser de carácter absoluto, es decir, no incluyó en sus disposiciones la posibilidad que tenía el empleador de persistir en el despido, siendo potestativo para el trabajador permanecer en el empleo, pero obligatorio para el patrono mantenerlo en su puesto de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una falta, en cuyo caso no habría lugar a la

indemnización de Ley, pero sí el pago de sus prestaciones sociales y demás beneficios laborales. De manera que, si el despido se realiza en forma injustificada, el patrono tiene la obligación de reenganchar al trabajador y cancelar los salarios caídos dejados de percibir desde el momento del despido hasta la reincorporación efectiva del mismo a su puesto de trabajo; en este sentido el legislador, además de establecer el carácter absoluto de la estabilidad al no concederle al patrono insistir en el despido del trabajador, tal como lo permitía la derogada Ley Orgánica del Trabajo, estableció un mecanismo coercitivo que indefectiblemente constriñe al patrono a cumplir con el reenganche ordenado en sentencia por un Juez Laboral.

Por otro lado, la inamovilidad laboral como protección especial la encontramos en el artículo 95 constitucional a favor de aquellos promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

En este sentido, el artículo 94 de la LOTTT establece:

Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.

El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección

de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo.

(...)

Ahora bien, por otro lado la Inamovilidad es una institución que encuentra su origen en el ámbito del Derecho Colectivo, el cual, se erige como garantía del ejercicio al derecho de representar intereses colectivos que buscan continuamente mejorar condiciones laborales de sus agremiados; es decir, no sólo es una forma de protección del empleo, sino que garantiza la función y el lugar en el que se desempeña el trabajador, evitando así que pueda el patrono, sin previa calificación de despido, trasladarlo o desmejorarlo con la finalidad de neutralizar las actividades propias de un representante sindical, o las que ejerce un delegado de prevención en materia de salud y seguridad laboral; esta protección que promueve enteramente el Estado, otorgándole a las Inspectorías del Trabajo la facultad de proteger o generar la posibilidad del desafuero para quienes gozan de esta garantía, ha sido extendida recientemente Mediante Decreto N° 2.158 de fecha 29 de diciembre de 2015, publicado en Gaceta Oficial N° 6.207 Extraordinario, de la misma fecha, mediante el cual se establece la inamovilidad laboral a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”), el cual tiene vigencia durante tres (3) años desde el momento en el cual fue publicado en Gaceta Oficial, a todos los trabajadores del sector público y privado.

Vale mencionar que la inamovilidad estaba otorgada principalmente a los trabajadores investidos de fuero sindical (art. 419 LOTTT), inamovilidad maternal y/o paternal (actualmente, desde el inicio del embarazo, hasta dos años después del parto), a los que se encontraban en períodos de reposo médico, durante negociación de contrato colectivo, e inclusive durante períodos de huelga; nuestra LOTTT señala otros trabajadores que por condición especial, igualmente se encuentran investidos de inamovilidad, a saber (art. 420): i) trabajadores que adopten niños menores de tres años (gozarán de la protección por dos años desde que el niño o niña le sea dado o dada en adopción); ii) trabajadores con hijos que padezcan alguna discapacidad o en enfermedad que le impida valerse por sí mismo; iii) trabajadores durante la suspensión de la relación de trabajo; iv) trabajadores cuya fuente de trabajo se encuentre en peligro de extinción, de reducción de personal o sea necesaria la modificación en las condiciones de trabajo (gozarán de inamovilidad mientras dure la intervención de la Inspectoría del Trabajo, art. 148 LOTTT); y los contenidos en otras leyes y decretos.

En el mismo orden de ideas, en materia de seguridad y salud laboral, los trabajadores eligen delegados de prevención como sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, a quienes, con la aprobación de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005, se les establece en su artículo 44 un fuero especial, con lo cual se encuentran amparados por inamovilidad.

Ya por ultimo vale mencionar otro supuesto en el cual se establece inamovilidad para un determinado grupo de trabajadores, así el artículo 148 de la LOTTT establece:

Cuando por razones técnicas o económicas exista peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo, el Ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo podrá, por razones de interés público y social, intervenir de oficio o a petición de parte, a objeto de proteger el proceso social de trabajo, garantizando la actividad productiva de bienes o servicios, y el derecho al trabajo. A tal efecto instalará una instancia de protección de derechos con participación de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sindicales si las hubiere, el patrono o patrona. Los trabajadores y trabajadoras quedarán investidos de inamovilidad laboral durante este proceso. (...)

Facultades Institucionales (Inspectorías del Trabajo y Jueces Laborales) y Las Penas Corporales en la Nueva Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Para aquellos casos en los que el patrono vulnere la estabilidad del trabajador, y a su vez éste último acuda al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción laboral dentro de los 10 días siguientes en que ha ocurrido el despido injustificado (art. 89 LOTTT), el legislador recurrió a un procedimiento que permite ejecutar, en atención a los principios de proporcionalidad y equidad, la sentencia definitivamente firme que ordene el reenganche y el pago de los salarios caídos; así tenemos que, en caso de contumacia por parte del patrono o patrona en el acatamiento de dicha sentencia (la cual debe cumplir éste voluntariamente dentro de los tres días hábiles siguientes a su publicación), debe observarse lo siguiente:

Primero, en caso que la negativa a cumplir sea respecto de los salarios caídos, la LOTTT faculta al Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, para que proceda a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando, en vía ejecutiva, bienes del patrono o patrona para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador o trabajadora demandante;

Segundo, si la negativa se planteara sobre el cumplimiento de la orden judicial de reenganche, incurrirá el patrono o patrona en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses, autorizando al legislador al Juez o Jueza del Trabajo oficiar al Ministerio Público a los fines de que éste establezca la responsabilidad penal, tal como

lo establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 91.

Es entendido que si el patrono se niega al cumplimiento tanto de la orden de reenganche, así como también de la orden del pago de los salarios caídos, entonces el Juez laboral tiene la facultad de proceder conjuntamente con las medidas aquí mencionadas.

Es importante destacar, que antes de la entrada en vigencia de la LOTTT en el año 2012, ya existían en materia de seguridad y salud laboral disposiciones que establecían sanciones penales por muerte o lesión del trabajador o de la trabajadora, así tenemos que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en sus artículos 131 y 132 dispone:

Artículo 131. En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

Cuando el empleador o empleadora o sus representantes, actuando en las mismas circunstancias haya ocasionado al trabajador o trabajadora:

La discapacidad total permanente que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de cinco (5) a nueve (9) años de prisión.

La discapacidad total permanente para cualquier tipo de actividad, la pena será de cinco (5) a ocho (8) años de prisión.

La discapacidad total permanente para el trabajo habitual, la pena será de cuatro (4) a siete (7) años de prisión.

La discapacidad parcial permanente, la pena será de dos (2) a cuatro años de prisión.

La discapacidad temporal, la pena será de dos meses a dos años de prisión.

La discapacidad temporal que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de dos (2) a cuatro (4) años de prisión.

Hasta tanto no se reforme el Código Penal, el Ministerio Público creará Fiscales Especiales con competencia nacional en materia de salud y seguridad laborales.

Los delitos de esta Ley son de acción pública, sin perjuicio de que los afectados o sus causahabientes puedan ejercer directamente las acciones penales correspondientes, sin intervención del Ministerio Público.

Artículo 132. Con la intervención de oficio del representante del Ministerio Público, se ejercerá la acción penal en los delitos tipificados en esta Ley por efecto de la relación laboral, abriéndose el procedimiento en vía jurisdiccional. El agraviado o agraviada, o en caso de su muerte, el cónyuge, sobreviviente, la pareja estable de hecho, ascendientes y descendientes en orden de suceder, están legitimados para ejercer la demanda civil para la reparación de los daños y la indemnización por perjuicios causados.

Sin embargo, este tipo de penas privativas de libertad, como protección a la permanencia en el empleo, son nuevas en materia laboral.

Salvo lo establecido por incumplimiento en el pago de multas en la derogada Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1997, en su literal “G” artículo 647, del cual hablaremos más adelante, en nuestro ordenamiento jurídico laboral, es primera vez que se establece la pena de arresto respecto al cumplimiento del reenganche del trabajador en caso de contumacia por parte del patrono.

Igualmente la LOTTT establece en el procedimiento de estabilidad, la pena de prisión para el patrono que desacate la sentencia definitivamente firme, emanada de del juez laboral como resultado de un proceso judicial previo, que ordene el reenganche y el pago de los salarios caídos, en el entendido, que dicha pena corporal se origina únicamente por el incumplimiento del reenganche y no por la obligación numeraria, la cual ya se encuentra sancionada por el embargo en caso de incumplimiento del pago de los salarios caídos.

Otro aspecto que se debe tener en cuenta en el procedimiento de estabilidad, es que no es directamente el Juez laboral quien decide si es procedente o no la aplicación de la pena a quien en la ejecución de la sentencia de reenganche se oponga a la misma, sino que, es a un Juez Penal, por solicitud del Ministerio Público (como titular de la acción penal en Venezuela) a quien corresponde establecer la aplicación de la pena de arresto por el delito de desacato de la orden judicial, previa investigación del hecho a través de un procedimiento penal ordinario, con observancia de los principios y derechos constitucionales, legales y procesales que lo rigen.

En el mismo orden de ideas, y ya para referirnos a otras penas corporales, el artículo 538 de la LOTTT establece:

El patrono o patrona que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral; el que incurra en violación del derecho a huelga, y el que incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, será penado con arresto policial de seis a quince meses. Esta pena, tratándose de patronos o patronas asociados o asociadas, la sufrirán los instigadores o instigadoras a la infracción, y de no identificarse a éstos o estas, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. El inspector o inspectora del trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.

En estos casos la LOTTT establece, para quien incurra en el desacato a la orden de los supuestos establecidos en este artículo 538, la pena de arresto policial de 6 a 15 meses.

Adicionalmente el artículo 539 eiusdem, establece para el patrono el arresto de seis a quince meses por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo, el cual debe ser determinado por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público. En este caso sí logró enunciar en forma correcta el legislador el deber ser del procedimiento, es decir, en caso de ser procedente, la pena de arresto será impuesta por los jueces competentes en la materia a solicitud del Ministerio Público.

Ahora bien, por otro lado, dentro del procedimiento para el reenganche y restitución de derechos de los trabajadores que gozan de

inamovilidad, respecto de las penas corporales, la LOTTT estableció lo siguiente:

Artículo 425. Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado o desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente. El procedimiento será el siguiente:

...omissis...

5. Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento.

6. Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerado flagrancia y el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.

...omissis...

Como se indicó supra, otro caso interesante sobre penas corporales, lo encontramos en la pena de arresto por el incumplimiento del pago de multas impuestas por las Inspectorías del Trabajo, en el artículo 547, literal “G” de la nueva LOTTT; el cual mantuvo la pena corporal por el desacato al pago de la multa dentro del término fijado para ello, cuya disposición se encontraba establecida en la derogada LOT en su artículo 647, literal “G”;

conservándose casi intacto el contenido del mencionado artículo, con la salvedad que en vez de ordenar recurrir a un juez de municipio o parroquia para la imposición de la pena, esta vez ordena acudir al Ministerio Público para lo propio.

El tenor del artículo 647 literal “g” de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, era el siguiente:

Artículo 647. El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes:

...omissis...

g) Si el multado no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario, éste se dirigirá de oficio al Juez de Municipio o Parroquia del lugar de residencia del multado, para que dicha autoridad le imponga el arresto correspondiente. En todo caso, el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago.

Mientras que el artículo 547 de la nueva LOTTT establece lo siguiente:

Artículo 547. El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes:

...omissis...

g) Si el multado o la multada no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario o funcionaria, éste se dirigirá de oficio al Ministerio Público, para que dicha autoridad ordene el arresto correspondiente. En todo caso, el multado o la multada podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago.

Para el caso del artículo 547, precedentemente citado, el incumplimiento del pago de la multa impuesta como consecuencia de la infracción a las disposiciones que imponen pena pecuniaria de las establecidas en el Título IX de la LOTTT, acarrea para los infractores arresto entre diez y noventa días, tal como lo establece el artículo 546 eiusdem.

En todo caso, ambos artículos mencionados, pareciesen advertir que la Inspectoría del Trabajo sólo remite la competencia para ordenar el arresto como un órgano auxiliar del Ministerio Público, omitiendo el legislador, que tal actividad no la ejerce éste último, pues simplemente no le está atribuida esa facultad puesto que la misma la ejerce es un Juez Penal; el Ministerio Público tiene la función de iniciar un proceso de investigación previo, y en caso de considerar procedente la aplicación de la multa por haber incurrido el patrono en una conducta prohibida y sancionada por la ley, previa imputación al patrono por el hecho ilícito cometido, presentar la acusación respectiva ante un Juez Penal en funciones de Control, y éste remitirlo a uno de Juicio con la misma competencia para que, previo debate oral y público, imponga la pena corporal en caso de considerar al acusado culpable.

Aunado a ello establece el precitado artículo, que el multado o la multada podrá hacer cesar el arresto realizando el pago de la respectiva multa, ahora bien, sin pretender adentrarnos en la especialidad de quienes ejercen la materia penal, cuando una persona se encuentra privada de libertad, el único caso en que se otorga una medida cautelar sustitutiva de libertad a través de un pago, es aquella en la que un juez en materia penal permite fiadores (a solicitud del imputado) que económicamente avalen la libertad del individuo con sujeción al proceso de prosecución penal al cual se encuentra obligado, en cualquier otro caso estaríamos tarifando la libertad de una persona, lo que a todas luces es una situación que atenta contra los derechos constitucionales del individuo.

Principios y Garantías del Patrono que Pueden Verse Afectados por los Efectos del Marco Regulatorio en Materia de Protección Laboral

Inconstitucionalidad de la Pena de Arresto por Incumplimiento en el Pago de Multas Impuestas:

Ya en nuestro país existía un pronunciamiento de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia sobre la inconstitucionalidad de la disposición que establece la pena de arresto por el no pago de la multa impuesta; obvió por completo el legislador al momento de ratificar esta pena en el nuevo texto laboral, la sentencia de la Sala Constitucional N° 380 del expediente N° 06-1379, de fecha 07/03/2007, que desaplicó el art. 647 en su literal G, de la derogada LOT, en la que revisó y halló en derecho la decisión, del Juzgado Décimo Cuarto de Municipio de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, el cual ejerció la potestad de control difuso de la constitucionalidad de las leyes que le confiere a todos los Tribunales de la República el primer aparte del artículo 334 constitucional, y desaplicó la norma prevista en el artículo 647 literal g de la Ley Orgánica del Trabajo, con base al siguiente fundamento:

(...) a los fines de garantizar la integridad de la constitución de acuerdo a lo pautado en el encabezado del artículo 334, y atribuida la facultad a este Despacho de inaplicar las leyes y otras normas del mismo rango, cuando considere que son inconstitucionales a través del control difuso planteado en el primer aparte del arriba citado artículo, en el caso de autos, este Tribunal por cuanto determinó que existe incompatibilidad entre el contenido del artículo 44, ordinal 1 y 49 ordinales 1 y 4 de la Constitución, con la norma jurídica contenida en el literal 'g' del artículo 647 de la Ley Orgánica del Trabajo, al otorgarle al Juez de Municipio una

competencia ad hoc, para imponer el arresto al infractor en caso de incumplimiento al pago de la multa impuesta por la Administración Pública, conforme a lo establecido en el primer aparte del artículo 334 de la Carta Magna, inaplica al presente caso el literal 'g' del artículo 647 de la Ley Orgánica del Trabajo, puesto que dicha norma jurídica colide con las disposiciones constitucionales arriba citadas (...).

Consideraciones de la Sala Constitucional:

La Sala Constitucional del TSJ entró a analizar si efectivamente la imposición de la sanción de arresto y, por ende la privación de libertad, por el no pago de la multa impuesta conforme a la derogada Ley Orgánica del Trabajo, soporta un debido análisis de ponderación y necesidad de tal medida coactiva, como exigencia aplicable a todas las medidas preventivas que puede adoptar la Administración, que obliga a que las mismas sean congruentes con los fines a lograr, de manera que éstas no deriven, en una decisión desigual o discriminatoria, restrictiva de los derechos de los ciudadanos, o que imponga cargas más gravosas para cumplir con las exigencias del interés general.

Considerando al respecto lo siguiente:

(...) esta Sala debe concluir que el artículo 647, literal g, de la Ley Orgánica del Trabajo, viola el derecho al juez natural, establecido en el artículo 49.4 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, interpretado de manera congruente con lo establecido en el artículo 44.1 *eiusdem*. Así se decide.

(...) en caso del no cumplimiento de la multa impuesta se aplicará el mecanismo de ejecución forzosa de los actos administrativos, establecido en el artículo 80 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, en virtud de la desproporción que genera la imposición de la sanción.

(...) en caso de resultar infructuosa la satisfacción de la multa y las posteriores sanciones en caso de no haber cumplido con la primera de éstas, podrá la Administración ejecutar las mismas mediante el procedimiento de ejecución de créditos fiscales, establecido en el Código de Procedimiento Civil. Así se decide.

(...) a raíz del presente fallo se establece con carácter vinculante la inconstitucionalidad del arresto sustitutivo por la no cancelación de la multa (...)

Por un lado, la nueva LOTTT corrigió lo relativo a quien corresponde la titularidad de la acción penal en estos casos, al indicar correctamente al Ministerio Público, a quien le está atribuida esta función; pero no se tomaron en cuenta las consideraciones sistemáticas que hizo la Sala Constitucional respecto a las otras formas de ejecutar el pago de las multas, cuya naturaleza es constreñir al obligado en el cumplimiento de la providencia administrativa que ordena restablecer el derecho infringido por el patrono; si

correspondiese hacer una comparación con el procedimiento de estabilidad y el cumplimiento de la sentencia respecto a la providencia, podemos observar que el incumplimiento del pago de los salarios caídos es separado de la orden de reenganche, coaccionando al patrono en ambos casos con procedimientos distintos, en el cual no es aplicado para ambos casos la pena de arresto. Sin embargo, el aspecto definitivo y concluyente es la declaratoria de inconstitucional la pena de arresto por la no cancelación de multa.

El Debido Proceso y el Derecho a la Defensa en el Llamado Desacato de las Providencias Administrativas y la Flagrancia:

Dentro del procedimiento para el reenganche y restitución de derechos de los trabajadores que gozan de inamovilidad, la LOTTT estableció lo siguiente:

Artículo 425. Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado o desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente. El procedimiento será el siguiente:

...omissis...

5. Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento.

6. Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerado flagrancia y el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.

...omissis...

En estos casos la LOTT establece, para quien incurra en el desacato a la orden de los supuestos establecidos en el artículo 538 *eiusdem*, la pena de arresto policial de 6 a 15 meses anteriormente mencionados.

La definición de Flagrancia, tal como debe ser entendida, la encontramos en el Libro Primero, Título VIII, del Código Orgánico Procesal Penal Venezolano, relativo a las Medidas de Coerción Personal, en su Capítulo II, De la aprehensión por flagrancia, en el cual se establece lo siguiente:

Artículo 248. Definición. Para los efectos de este Capítulo se tendrá como delito flagrante el que se esté cometiendo o el que acaba de cometerse. También se tendrá como delito flagrante aquel por el cual el sospechoso se vea perseguido por la autoridad policial, por la víctima o por el clamor público, o en el que se le sorprenda a poco de haberse cometido el hecho, en el mismo lugar o cerca del lugar donde se cometió, con armas, instrumentos u otros objetos que de alguna manera hagan presumir con fundamento que él es el autor.

Como podemos observar las características intrínsecas o inherentes al concepto de flagrancia no guarda, al menos en principio, relación directa como conducta ilícita que no tiene ninguna justificación frente a la ley en materia laboral, para ser más exactos, el desacato al cumplimiento de una providencia administrativa no atenta en forma directa contra las buenas costumbres, no pone en peligro la integridad física de una persona, no afecta la moral colectiva de un Estado y mucho menos normas de orden público referidas a las que protegen a una comunidad de los delitos comunes o calificados; en materia laboral pueden existir razones diversas para oponerse al cumplimiento de una providencia administrativa, sin que esto comporte una conducta dolosa que busca evadir el cumplimiento de la norma laboral.

Otro aspecto que debemos considerar es que, en el delito flagrante, corresponde al Ministerio Público probar la existencia del mismo, y adicionalmente probar la participación del aprehendido, es decir, la concurrencia de la existencia efectiva de un hecho tipificado como delito y la comisión directa del mismo por quien es señalado; en este sentido, en Sentencia N° 076 de fecha 22/02/2002, la Sala de Casación Penal estableció que “La naturaleza del delito flagrante presupone la notoriedad de los hechos

y la indubitable individualización del imputado”, de manera que en nuestra área laboral esa individualización puede resultar infructuosa, debido a que generalmente el patrono se encuentra representado en una figura colegiada como el caso de las Juntas Directivas.

La ley sustantiva laboral en su artículo 538 indica que cuando estamos en presencia de patronos asociados, la sanción se impondrá a los “instigadores” de la infracción y de no identificarse a éstos, la pena se aplicará a los miembros de la Junta Directiva, lo que a juicio de quien suscribe, viola el derecho a la defensa, y el criterio jurisprudencial respecto del cual siempre debe individualizarse y encontrarse evidenciada la participación directa de la persona a la que se procede a aprehender por flagrancia, puesto que no tiene el mismo grado de responsabilidad penal el autor material del hecho que el instigador; esto es lo que la jurisprudencia en materia penal ha denominado la responsabilidad del hecho punible.

Así tenemos que la sentencia N° 469 de Sala de Casación Penal, Expediente N° C04-0431 estableció que “Para vincular a un ciudadano como responsable de un delito durante el proceso penal hacen falta motivos suficientes (fundados en pruebas) para lograr la certeza de su participación en la comisión de ese hecho punible.”

En el mismo orden de ideas, la sentencia N° 076 de Sala de Casación Penal, Expediente N° C01-0650 de fecha 22/02/2002, estableció que “La naturaleza del delito flagrante presupone la notoriedad de los hechos y la indubitable individualización del imputado”.

Por otro lado, para que un inspector del trabajo pueda determinar la participación o materialización del delito flagrante en materia laboral, debe tener conocimiento de las normas que regulan la especialísima área penal, lo que viola el Principio de Juez Natural, el cual determina que toda persona debe ser juzgada por sus jueces naturales y, en consecuencia, nadie puede ser procesado ni juzgado por jueces o tribunales ad hoc, siendo estos jueces naturales los que conocen o son especialistas en el área Penal principalmente, lo que nos ubicaría en un conflicto de competencia jurisdiccional por la *ratione materiae*.

No obstante lo anterior, cuyas consideraciones pueden ser analizadas para ser esgrimidas ante una posible defensa, siempre que exista el supuesto de hecho que genera la procedencia de un caso de Flagrancia laboral, debemos tener en cuenta los principios constitucionales que rigen la materia penal y que todo cuerpo de seguridad y autoridad judicial deben aplicar; así tenemos lo que dispone el artículo 44 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su primer numeral:

Artículo 44. La libertad personal es inviolable, en consecuencia:

1. Ninguna persona puede ser arrestada o detenida sino en virtud de una orden judicial, a menos que sea sorprendida in fraganti. En este caso será llevada ante una autoridad judicial en un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas a partir del momento de la

detención. Será juzgada en libertad, excepto por las razones determinadas por la ley y apreciadas por el juez o jueza en cada caso.

La constitución de caución exigida por la ley para conceder la libertad de la persona detenida no causará impuesto alguno.

CONCLUSIONES

A modo de conclusión, en nuestro país, en cuanto a los principios y garantías que le corresponden a quienes figuran como patrono, y que en determinado momento pueden verse afectados como consecuencia de la aplicación de estas normas que imponen penas corporales, podemos observar que la pena de arresto por incumplimiento en el pago de la multa, opera en franco detrimento de los derechos de la libertad individual de las personas, en contra de los derechos económicos y de la libre administración de su empresa, hace notar el legislador, que quiso hacer prevalecer la capacidad económica sobre los derechos del individuo, lo cual a todas luces conforme a los principios y valores constitucionales reseñados en el precedente fallo citado, con soporte en el principio de supremacía constitucional, tal como lo dijo la sala, es desde todo punto de vista desproporcionado, irracional, injusto, arcaico con el desarrollo actual de nuestro derecho, discriminatorio y denigrante desde el punto de vista del ser humano.

Por otro lado, la forma en que se establecen facultades a las instancias administrativas del trabajo para la protección y garantía de los derechos laborales de los trabajadores en sede no judicial, conlleva en el ejercicio de sus funciones a lesionar la esfera jurídica de derechos que le asisten a cualquier administrado, y el mejor ejemplo lo pudimos observar en aquellos casos en los que algunas Inspectorías del Trabajo, apenas reciben la denuncia de un trabajador, inmediatamente remiten de la sala que atiende los casos de inamovilidad, una solicitud a su homóloga de Sanciones indicando “una propuesta de sanción” en contra del denunciado patrono por la supuesta infracción de la norma sustantiva laboral. Todo ello sin una

providencia definitiva condenatoria del Inspector Jefe, lo que sin duda conlleva al pago de una multa ilegal, y que su incumplimiento derivaría en tal caso en una pena de arresto doblemente ilegal e inconstitucional, por inobservancia del procedimiento que establece la LOTTT para esos casos; para evitar estos excesos de funciones que causan indefensión absoluta, el funcionario o funcionaria de inspección debe verificar previamente que se ha incurrido en una infracción, levantar un acta circunstanciada y motivada que servirá de iniciación al respectivo procedimiento administrativo y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione; de manera que, tal verificación debe ocurrir no cuando la Inspectoría del Trabajo emite la orden primigenia de restituir la situación jurídica infringida, sino una vez verificado que en efecto ocurrió una infracción, bien sea porque hubo un reconocimiento por parte del patrono al momento de ser notificado del acto, o en caso de haber oposición y se abra un procedimiento de pruebas, la providencia que resuelva la oposición sea condenatoria para el patrono.

Haber descrito las penas corporales en cada uno de sus supuestos establecidos en la ley sustantiva laboral, nos lleva a comprender el efecto psicológico de temor que causa la cárcel ante la falta de mecanismos que sean proporcionados a ejecutar el bien jurídico que se tutela por parte del Estado; sin duda ha sido un elemento muy bien utilizado por el legislador para asegurarse el cumplimiento de las providencias administrativas que ordenan el reenganche emitidas por las Inspectorías del Trabajo; la LOTTT establece un elemento, que si se quiere pudiéramos considerar aún más desproporcionado que la pena de arresto, y es el término FLAGRANCIA incorporado a nuestra norma sustantiva laboral, concepto que era sólo manejado en materia penal, y que necesariamente nos lleva a diversificarnos

en el ejercicio de nuestra profesión, no sólo extendida al área administrativa sino que ahora entramos de lleno al especialísimo ámbito penal.

En criterio de quien suscribe, lo anterior deja claramente dirimida la violación de principios constitucionales del justiciable, al no permitirse conocer de manera previa oponer las debidas defensa que le asisten en el procedimiento de reenganche, con lo cual el derecho a la defensa no encuentra lugar en estas disposiciones que en cierto modo limitan los argumentos que puede emitir el patrono ante la ejecución inesperada de una orden de reenganche; por otro lado, al momento de determinar la responsabilidad cierta con la emisión anticipada de las multas, que se generan con ocasión a las denuncias del presunto despido injustificado, ocasionan un perjuicio económico a las empresas, pues si bien es cierto que existe la oportunidad de interponer recursos contra la providencia administrativa que establezca la multa, no es menos cierto que estas agravan más la situación, en el entendido que únicamente se pueden interponer estos recursos una vez el patrono consigne o afiance el monto total de la multa, tal como lo dispone la LOTTT (2012) en los siguientes artículos:

Artículo 548. De la sanción impuesta podrá recurrirse:

a) Cuando la haya impuesto un funcionario delegado o funcionaria delegada de una Inspectoría, por ante el Inspector respectivo o Inspectora respectiva.

b) Cuando la haya impuesto el Inspector o la Inspectora directamente, por ante el Ministro o la Ministra del Poder Popular con competencia en la materia del trabajo.

(...)

Artículo 550. No se oirá el recurso mientras no conste haberse consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa.

Estas normas buscan materializar de forma efectiva las providencias a favor del trabajador ante un real despido injustificado, sin embargo dichas disposiciones se encuentran en el límite de la protección constitucional de otros derechos que merecen una ponderación ante los derechos del trabajador.

Por último y no menos importante, hay que tomar en cuenta que en el caso de las penas corporales por incumplimiento en el pago de multas, se viola a todas luces la presunción de inocencia, y el derecho a la libertad individual de la persona, ello al establecer cárcel por deudas, lo cual se encuentra prohibido por convenios internacionales, otrora suscritos por nuestro país, como el pacto de San José de Costa Rica, en el cual claramente se establece que ninguna persona puede ser privada de su libertad por deuda alguna.

Como cierre al objetivo general de la presente investigación, podemos concluir que las penas corporales establecidas para el procedimiento de inamovilidad laboral, desacato de órdenes o incumplimiento de actos emanados de la autoridad administrativa del trabajo, así como para el incumplimiento en el pago de multas, violan los principios que de forma completa tutelan la libertad individual de las personas, en el entendido que el debido proceso en materia penal viene descrito por la presunción de inocencia establecida en nuestra carta magna y posteriormente en cada principio procesal que rige en materia penal, tan es así que las disposiciones que en la legislación penal establecen la penas corporales, deben ser interpretadas en forma restrictivas y únicamente ser aplicadas en casos demostrados en los que se ha causado un daño irreparable, y hasta en cierta forma el daño generalmente es físico, tal como ocurre en materia de seguridad y salud laboral, supuestos en los cuales se establecen penas

corporales para el patrono responsable de la ocurrencia de accidentes de trabajo en los que se ve afectada la integridad física y salud del trabajador, derivado de la responsabilidad subjetiva del empleador; en el caso bajo análisis la LOTTT utiliza la pena corporal como una especie de coercibilidad a las disposiciones que garantizan per se la permanencia en el empleo, con lo cual se desvirtúa la aplicación de penas corporales, las cuales solo son procedente cuando se han configurado elementos que determinan que no hay otra forma de castigar un hecho punible, es decir, que agotada la posibilidad de establecer una medida cautelar sustitutiva de libertad al autor de un delito, entonces es cuando en última instancia es procedente la pena corporal.

Ya el Dr. Arteaga Sánchez (2009) ha indicado que inclusive las penas corporales por desacato a alguna orden administrativa no puede conllevar a una pena corporal, en el entendido que el castigo no es proporcional al daño que se está causando por el incumplimiento de providencia alguna, lo que a todas luces nos lleva a entender que las penas corporales en materia laboral constituyen una forma de represión e involución a la libertad personal como derecho humano fundamental instituido en la Convención Americana de Derechos Humanos, en el Pacto de Los Derechos Civiles y Políticos, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, siendo tutelada además esta garantía artículo 44 constitucional, en el cual se establece que la libertad personal es inviolable.

En mayor abundamiento, no debemos pasar por alto que la LOTTT no fue aprobada por la Asamblea Nacional, quien es el órgano colegiado encargado de legislar y conformar el carácter orgánico de las leyes, en este caso la ley sustantiva laboral venezolana fue aprobada en el año 2012 por

quien entonces fungía como presidente, quien a través de un decreto presidencial promulga la LOTTT, siendo la misma elevada a nuestro máximo tribunal a los fines de que se le reconociera el carácter orgánico de la misma.

Para concluir sobre la propia inconstitucionalidad del instrumento, y en estricta interpretación del Principio de Reserva Legal, debemos tener en cuenta que la función de legislar en materia penal (disposiciones que imponen sanciones corporales), le está atribuida al Poder Público Nacional, por lógica interpretación, a través de la asamblea nacional por mandato del artículo 156, numeral 32 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

RECOMENDACIONES

A pesar de su inconstitucionalidad por la violación del derecho a la defensa y presunción de inocencia, en el largo camino que se ha recorrido en materia de derechos humanos respecto a la libertad individual del ser humano, una recomendación que lograría cambiar radicalmente la disposición de estas penas corporales, lo constituiría la aplicación de multas cuya cuantía constituya un monto que respecto al incumplimiento de las decisiones que emanan de sede administrativa, conmine al patrono al cumplimiento de los actos y ordenes emanados de la inspectoría del trabajo, toda vez que es en dicha instancia donde no se observaron los extremos que protegen la libertad individual de las personas; y en el caso de incumplimiento de dichas multas, establecer porcentajes por retardo en el pago, mientras se hacen efectivos a través de la ejecución de créditos fiscales mediante un procedimiento especial que se cree al efecto, el cual sea expedito y en forma efectiva garantice los derechos laborales de los trabajadores.

Otra recomendación para la ejecución de las ordenes de reenganche lo constituiría la sustitución de la aprehensión por flagrancia, establecida en el procedimiento del artículo 425 de la LOTTT, por el establecimiento de las multas indicadas en el párrafo anterior, recordando que en dicho procedimiento se viola el derecho a la defensa como pilar fundamental del debido proceso, al no permitirle al empleador de forma previa a la emisión de la orden de reenganche, realizar los alegatos que considere pertinente a su defensa; quien suscribe considera que ello se debe a la forma errada en la que fue estructurado el procedimiento establecido en el artículo in comento, pues, si bien es cierto que se debe proteger el derecho de la permanencia en el empleo al trabajador y restituir de forma expedita tal derecho ordenando su

reenganche inmediato, no es menos cierto que igualmente se ha debido garantizar el derecho a la defensa del empleador en todo estado y grado del proceso, y no sustanciar inaudita parte una decisión en un procedimiento que no permite defensa al patrono sobre la denuncia, sino defenderse del cumplimiento de la orden de reenganche al ser notificado de su ejecución. A todo evento, ante la colisión de estos dos derechos (derecho a la permanencia en el empleo por inamovilidad, y el derecho a la defensa del empleador) ha de tenerse en cuenta y sugerirse la Técnica de la Ponderación, la cual, a través del Principio de Proporcionalidad nos va a permitir conocer la idoneidad y necesidad cierta de hacer prevalecer un derecho sobre el otro, así como su constitucionalidad, lo que eventualmente pudiera permitir una reforma legislativa.

Para finalizar, no debemos pasar por alto que en todo caso ya existe en forma adicional un mecanismo, propio de la autoridad administrativa, que castiga y coacciona al patrono a cumplir con las sanciones impuestas por la inspección del trabajo sin necesidad de la pena corporal, nos referimos a la Solvencia Laboral que debe tener toda empresa, privada o del estado, para realizar cualquier trámite o solicitud frente al estado venezolano; el estado de insolvencia laboral por infracción a las disposiciones que regulan los derechos laborales del trabajador, ocasiona un castigo justo y efectivo para estos casos. Así el artículo 553 de la LOTTT establece: “A los patronos o patronas que incumplan las obligaciones que le impone esta Ley, les será negada o revocada la solvencia laboral según a lo establecido en la ley correspondiente.”

Con el cierre de estas recomendaciones, el presente trabajo busca crear en el lector la necesidad de análisis sobre las disposiciones que en materia laboral establecen sanciones corporales, y que sirva el presente

trabajo para disertar sobre los objetivos aquí analizados, y a su vez ofrecer un instrumento de apoyo para futuras investigaciones de temas relacionados.

LISTA DE REFERENCIAS

- ARTEAGA SÁNCHEZ, ALBERTO (2009). **Derecho Penal Venezolano**. Ediciones Liber. Caracas.
- ARIAS, FIDIAS. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. (5ta Edición). Episteme.
- BERNARDONI, BUSTAMANTE, CARBALLO, DÍAZ, GOIZUETA, Y OTROS, Coordinador Oscar Hernández Álvarez (2010). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento**. Librería J. Rincón. Barquisimeto.
- BUSTO RAMIREZ, JUAN (1985). **Principios Garantistas del Derecho Penal y del Derecho Procesal Penal**. Nuevo Foro Penal No. 60. Editorial Temis. Bogotá.
- CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, **Diccionario Jurídico**. Edición Actualizada <http://es.scribd.com/doc/27671641/Diccionario-Juridico-de-Guillermo-cabanellas-de-Torres#scribd> Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2014.
- CARBALLO MENA, CÉSAR (2008). **Derecho Laboral Venezolano**. Ensayos. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- DELGADO DE SMITH, YAMILE. (2006). **La investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas**. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- ESPARZA LEIBAR, IÑAKI (1995). **El Principio del Proceso Debido**. J.M. Bosch Editor S.A. Barcelona, España.
- GARAY, JUAN Y MIREN. (2012). **Ley del Trabajo**. (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras). Ediciones Juan Garay.
- GARCÍA VARA, JUAN (2012). **Sustantivo Laboral en Venezuela**. Ediciones Liber. Caracas.

- GÓMEZ COLOMER, JUAN LUIS (1995). **El Principio del Proceso Debido**. J.M. Bosch Editor, S.A. Barcelona, España.
- HERNÁNDEZ, ROBERTO; FERNÁNDEZ, CARLOS Y BAPTISTA, PILAR (2006). **Metodología de la Investigación**. Editorial. McGraw-Hill Interamericana. México
- HURTADO, I Y TORO J. (2001). **Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambio**. Consultores Asociados C.A. Edición Episteme. Valencia-Venezuela. (Pág. 76,78).
- JAIME MARTÍNEZ, HÉCTOR (2000). **La Nueva Constitución Venezolana y su Influencia en la Ley Orgánica del Trabajo**. Revista Tachirenses de Derecho No. 12. Universidad Católica del Táchira. San Cristóbal.
- LÓPEZ FEDERICO (2012) **Impacto económico de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en Venezuela** Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) Oficina en Venezuela de la Fundación Friedrich Ebert. Caracas. Documento en línea disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/09359.pdf>. Consultado 28 de febrero de 2016
- MENDOZA PÉREZ, LUIS E. (2012). **La LOPCYMAT El régimen sancionatorio**. 2da Edición. Vadell Hermanos. Caracas.
- OSSORIO, MANUEL, **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, Sociales” Primera Edición Electrónica http://elderechoyelestudiante.bligoo.es/media/users/34/1723250/files/649683/Manuel_Ossorio.pdf (Fecha de consulta: 10 de septiembre de 2014).
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, **Diccionario de la Lengua Española** (DRAE), 22ª edición, 2014 <http://lema.rae.es> Fecha de consulta: 15 de septiembre de 2014.

- RIVERA MORALES, RODRIGO (2013). **La Prueba en el proceso Laboral**. Librería J. Rincón. Barquisimeto.
- ROSELL SENHENN, JORGE L. (2009). **Derecho Penal Funcionarioal**. Revista Derecho del Trabajo No. 7. Fundación Universitas. Barquisimeto.
- ROSELL SENHENN, JORGE L. (2013). **Principios del Derecho Penal Laboral con Referencia a los Delitos Previstos en la LOTTT**. Revista Derecho del Trabajo No. 15. Fundación Universitas. Barquisimeto.
- SÁNCHEZ PANTALEÓN, NELLY Z. (2007). **Técnicas y Metodología de la Investigación Jurídica**. 3ra edición Editorial Livrosca C.A. Caracas.
- VERGARA KARLA (2013) **Sanciones consagradas en la legislación sustantiva laboral venezolana frente a los principios constitucionales aplicables**. Publicación en línea disponible en <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/2922/4128>. Consulta realizada el 20 de febrero de 2016

REFERENCIAS JURÍDICAS

- Asamblea Nacional Constituyente. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial No. 5.453, Extraordinario. Caracas. 24 de marzo de 2000.
- Asamblea Nacional. **Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Gaceta Oficial N° 37.504 de fecha 13 de agosto del 2002.
- Asamblea Nacional. **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.
- Congreso de la Republica de Venezuela. **Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales**. Gaceta Oficial N° 34060, de fecha 27 de septiembre de 1988.
- Congreso de la República de Venezuela. **Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial No 5.152, Extraordinario. Caracas 19 de junio de 1997.
- **Convención Americana Sobre Derechos Humanos** (Pacto de San José de Costa Rica)", 1969 (B-32), San José, Costa Rica (22 de noviembre de 1969) http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm Fecha de consulta: 2 de octubre de 2014.
- **Cuerpo de Leyes de Venezuela**, Caracas, Tomo Primero, 1851 https://books.google.co.ve/books?id=9CE3AAAAIAAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false e Fecha de la consulta: 2 de octubre de 2014.
- Presidencia de la República. **Decreto No. 8.938, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, y las Trabajadoras**. Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo del 2012.

- Presidencia de la República. **Decreto N° 2.158, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral.** Gaceta Oficial N° 6.207, Extraordinario. Caracas 28 de Diciembre de 2015.
- Presidencia de la República. **Decreto No. 9.042, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Código Orgánico Procesal Penal.** Gaceta Oficial No. 6.078, Extraordinario. Caracas, 15 de junio del 2012.