



Caracas, 20 SEPT 2007
197° y 148°

RESOLUCIÓN

I

DE LOS HECHOS

En fecha 01 de noviembre de 2006, fue levantado por la Supervisora del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial de la Inspectoría del Trabajo "Pedro Pascual Abarca" en Barquisimeto, Estado Lara, Informe de Propuesta de Sanción a la empresa **THOMAS GREG & SONS DE VENEZUELA C.A.**, dándose inicio al procedimiento de multa, en fecha 16 del mismo mes y año, en virtud de haber presuntamente incurrido en la violación de los artículos 188 de la Ley Orgánica del Trabajo, 137 al 140 y 495 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (vigente para la fecha) (folios 01 al 11).

En fecha 16 de noviembre de 2006, fue librada boleta de notificación a la referida empresa, informándole sobre el procedimiento de multa iniciado en su contra, quedando debidamente notificada en fecha 05 de diciembre del mismo año (folios 12 y 13).

En fecha 15 de diciembre de 2006, la Inspectoría del mérito levantó Acta, en la cual se dejó constancia de los alegatos expuestos por el abogado ALÍ MIGUEL DUNO CAMPOS, inscrito en el INPREABOGADO bajo el Nº 119.519, actuando como apoderado judicial de la mencionada empresa, relativos a lo siguiente:

"... 'Punto previo: es de hacer notar y tal como se ha evidenciado en Actas de Supervisión hechas por la Lic. Carol Roa, titular de la cédula Nº. 10.862.329, que en ningún momento la misma en Actas anteriores o específicamente en la última, de fecha 13/10/2006 hizo algún requerimiento en el aspecto de seguridad industrial acerca del punto 2, del



estudio de ruidos en diferentes áreas de trabajo; por tales motivos no hay violación de esta norma y solicito que el punto sea desechado.

En relación al punto 1, en cuanto a la publicación de los carteles alusivos a las horas y días trabajados, la empresa no ha publicado dichos carteles en razón de que se está discutiendo el proyecto de convención colectiva por ante el Servicio de Contratos, Conciliación y Conflicto y no obstante en la cláusula Nº. 54, en cuanto a la jornada de trabajo, ya fue aprobada (...) Por tales motivos, no se ha consignado el mencionado horario, ya que éste entrará en vigencia una vez se deposite la convención colectiva, ya que los trabajadores se han negado rotundamente a recoger las firmas para poder presentarlo en el Despacho, y actualmente se ha venido cumpliendo con el horario actualmente vigente. En relación al punto 3 y último, del estudio de concentración de vapor y/o emanaciones tóxicas, la empresa ya contrató los servicios especializados de una prestigiosa empresa experta en el área, Inversiones Ernesto, para la elaboración de dicho estudio. En este momento la empresa está en la espera de la entrega final. (...)" (folios 15 al 18).

En fecha 29 de diciembre de 2006, la representación de la empresa accionada, consignó escrito de promoción pruebas en el que presentó los siguientes medios probatorios:

1. Copia simple de las actas de inspección de fechas 14 de febrero y 13 de octubre de 2006, a fin de dejar constancia de la no realización del requerimiento de estudio de ruido en las diferentes áreas de trabajo.
2. Copia simple de la firma de los trabajadores para la tramitación del horario de trabajo, para demostrar que *"si bien es cierto que no se ha publicado el horario por las observaciones antes hechas no es menos cierto que se ha venido laborando la jornada conforme a la ley"*.



Despacho del Viceministro del Trabajo

Nº 5466

3. Informe preliminar del estudio de concentración de vapores y/o emanaciones tóxicas, a los fines de evidenciar que la empresa que les está prestando el servicio comenzó a realizar el mismo en la primera semana del mes de noviembre de 2006, ratificando que el referido estudio es muy complejo, en consecuencia, lleva tiempo su elaboración, por lo que según su decir, la empresa a dado fiel cumplimiento a las normas laborales, de higiene y seguridad laboral (folios 19 al 53).

En fecha 29 de diciembre de 2006, la Inspectoría del mérito, admitió las pruebas promovidas por el representante de la referida empresa (folio 54).

En fecha 28 de febrero de 2007, la Inspectoría de la causa dictó Providencia Administrativa Nº 102, mediante la cual impuso multa a la empresa accionada por la cantidad de OCHENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y DOS MIL DOSCIENTOS VEINTIÚN BOLÍVARES SIN CÉNTIMOS (Bs. 88.632.021,00), fundamentando su decisión en lo siguiente:

"(...) Con respecto al incumplimiento por parte de la empresa de la publicación de los carteles alusivos a las horas y días de trabajo, que su representada no ha publicado dichos carteles en razón de que ese punto se esta (sic) discutiendo en el proyecto de convención colectiva entrando en vigencia el horario una vez depositada la misma. Alegato que a juicio de este Despacho se desecha por cuanto a tenor del artículo (sic) 188 de la Ley Orgánica (sic) del Trabajo es obligación del patrono la publicación del horario del trabajo independientemente que en la actualidad este en discusión via (sic) contractual su modificación (...)

Con respecto al incumplimiento por parte de la empresa de los estudios de ruidos en las diferentes areas (sic) de trabajo, alega la representación patronal, que en las actas de visitas de inspección realizadas por la funcionaria del trabajo Carol Roa, no se hace referencia al incumplimiento de las mismas por lo que en consecuencia mal podria (sic) este Despacho imponer una sanción por tal incumplimiento. En tal sentido este Despacho



cumpliendo con su deber de Organó (sic) Fiscalizador y Garante del fiel cumplimiento de las normas laborales verificado como ha sido que no se evidencia el requerimiento del estudio de ruido en las actas de reinspección (sic) acuerda declarar a la empresa Thomas Greg & Sons de Venezuela C.A, absuelta de la infracción que se le imputa, (sic)

Con relación al incumplimiento del estudio de concentración de vapores y/o emanaciones tóxicas (sic), la empresa alega que en los actuales momentos contrato (sic) los servicios especializados de una empresa Inversiones Ernesto para tales fines, consiguiendo (sic) marcado con la letra 'D' informe de avance del estudio de gases, realizado por la misma. Al respecto este Despacho observa que, si bien es cierto, la representación de la empresa presento (sic) un informe de avance del estudio de gases de la empresa Thomas Greg & Sons C.A, realizado por la empresa contratada, para el momento del acto supervisorio según se desprende de las actas contenidas en el presente expediente, existía (sic) el incumplimiento por lo que este Despacho aún y cuando le otorga el mismo valor probatorio, acuerda imponer a tenor del artículo (sic) 633 de la Ley Orgánica (sic) del Trabajo la medida entre $\frac{1}{4}$ de salario y dos salarios mínimos; multiplicado por 152 trabajadores afectados y así (sic) se decide.(...)" (folios 56 al 60)

En fecha 24 de abril de 2007, la referida empresa fue notificada de la anterior decisión (folio 63).

En fecha 02 de mayo de 2007, la abogada Elizabeth Pérez de Duque, titular de la cédula de identidad Nº 8.035.392, en su carácter de Gerente General de la empresa antes identificada, interpuso recurso jerárquico contra la anterior decisión, alegando lo siguiente:

1. La no publicación del horario de trabajo no era un hecho imputable a la empresa, por cuanto los trabajadores se habían negado a firmar la tramitación del mismo, hasta tanto se acordará la Convención Colectiva en discusión, por lo que la multa impuesta lesiona el derecho a la defensa y no se atuvo a lo alegado y probado en autos.



2. Sobre el incumplimiento del estudio de vapores y/o emanaciones tóxicas, la Administración no se atuvo a lo alegado y probado en autos, infringiendo lo establecido en el literal a) del artículo 647 de la Ley Orgánica del Trabajo; la decisión es contradictoria ya que no obstante de darle valor probatorio al documento que prueba la realización del avance y estudio de vapores y/o emanaciones tóxicas, impuso la multa, violando el derecho a la defensa.
3. Sobre la desobediencia a la orden emanada de la Administración, adujo que en ningún momento había ignorado una citación u orden emanada de la Inspectoría del mérito.

II

MOTIVACIÓN

Examinadas como han sido las actas que componen el presente expediente, este Despacho pasa a pronunciar su decisión con base a las siguientes consideraciones:

PRIMERA: Constata esta Superior Instancia Administrativa, en los folios tres (03), siete (07) y ocho (ocho) del expediente, que en fecha 26 de octubre de 2006, la Lic. Carol Roa, Supervisora del Trabajo y Seguridad Social, adscrita a la Unidad de Supervisión de la Inspectoría del Trabajo "Pedro Pascual Abarca", en Barquisimeto, Estado Lara, realizó una visita de Reinspección a la empresa THOMAS GREG & SONS DE VENEZUELA C.A., a los efectos de constatar el cumplimiento de los requerimientos hechos a la referida empresa en la visita de Inspección efectuada en fecha 27 de julio de 2006, verificándose que la empresa infractora no subsanó las irregulares detectadas en dicha visita de Inspección, motivo por el cual la Inspectoría del mérito acordó imponerle la sanción contenida en la multa aquí recurrida.



SEGUNDA: El recurrente inicia su escrito recursivo, refiriéndose a los antecedentes del caso, para posteriormente señalar los hechos que -a su criterio- no se ajustan a la realidad. En este sentido expresó:

*“... **Del incumplimiento de la empresa en la publicación de los carteles alusivos a las horas y días de trabajo:** En razón de que la decisión de la Inspectoría del Trabajo desechó el alegato hecho por mi representada de que no se habían publicado los carteles con el nuevo horario de trabajo, motivado a que este formaba parte de la discusión del Proyecto de Convención Colectiva de trabajo que se estaba discutiendo con el Sindicato que agrupa a los trabajadores de la empresa, y éstos se habían negado a firmar dicho horario hasta tanto no se acordará dicha Convención ...(omissis)... no siendo esto un hecho imputable a mi representada*

...(omissis)...

2. Del incumplimiento del estudio de concentración de vapores y/o emanaciones tóxicas: A los efectos de imponer la sanción de multa a mi representada, la Inspectoría del Trabajo la fundamentó en los siguientes términos: “Al respecto este Despacho observa que, si bien es cierto, la representación de la empresa presentó un informe de avance del estudio de gases (...) para el momento del acto supervisorio según se desprende de las actas contenidas en el presente expediente, existía el incumplimiento por lo que este Despacho aún y cuando le otorga al mismo valor probatorio, acuerda imponer a tenor del artículo 633 de la Ley Orgánica del Trabajo ...(omissis)... Al sancionar a mi representada por un supuesto incumplimiento de estudio de vapores y/o emanaciones tóxicas, el Despacho no le dio cumplimiento a lo establecido en el artículo 647 de la Ley Orgánica del Trabajo, literal “A”, ya que no se atuvo a lo alegado y probado en los autos, su decisión fue contradictoria ya que no obstante darle valor probatorio al documento que prueba la realización del avance y estudio de vapores y/o emanaciones tóxicas, impone la sanción de multa, violentando igualmente nuestro legítimo derecho a la defensa (...)

3. De la desobediencia a la orden emanada de la Administración: (...) mi representada que en ningún momento ha ignorado una citación u orden emanada de la Inspectoría del



Trabajo, ya que como se puede corroborar en el presente asunto, ha comparecido, ha formulado alegatos y ha cumplido con las órdenes emitidas tal y como se desprende de las actas del proceso...”

Sobre estos alegatos debe señalarse lo siguiente:

DEL INCUMPLIMIENTO DE LA PUBLICACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO.

La Ley Orgánica del Trabajo en la norma que se refiere a los anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, no realiza excepciones de publicación del horario de trabajo, motivado a la discusión de Convenciones Colectiva de Trabajo, debido a que este requerimiento es de obligatorio cumplimiento por parte del patrono en todo momento. Asimismo, cabe destacar, que en el supuesto de estar realizando cambios en el horario producto de las discusiones en referencia, debió estar fijado en un lugar visible el horario vigente, hasta tanto se realizara la aprobación por parte de los trabajadores y patrono de tales modificaciones, por lo que mal puede justificarse la ausencia de fijación del anuncio relativo a la concesión de días y horas de descanso, por la negativa de los trabajadores en la tramitación del mismo.

DEL INCUMPLIMIENTO DEL ESTUDIO DE VAPORES Y/O EMANACIONES TÓXICAS

Se advierte que el recurrente aduce que la inspectoría del mérito no se atuvo a lo alegado y probado en autos, pues se le dio valor a las pruebas evacuadas, pero de igual manera se le impuso la multa.

Al respecto, debe señalarse que el estudio de vapores y/o emanaciones tóxicas que debe realizar el patrono cuando en el sitio de trabajo exista concentración de sustancias tóxicas está contemplado en el artículo 495 del Reglamento de las Condiciones de higiene y Seguridad en el Trabajo (vigente para la fecha), en los siguientes términos:



“Artículo 495. El ambiente de los locales, en los cuales debido a la naturaleza del trabajo pueden existir concentraciones de polvo, vapores, gases o emanaciones desagradables, tóxicas o peligrosas, se examinará periódicamente a intervalos tan frecuentes como sea necesario, a fin de garantizar que tales concentraciones se mantengan dentro de los límites permisibles.”

De igual modo, ante el incumplimiento de las normas contempladas en dicho Reglamento, incluyendo la que se encuentra bajo estudio, debe ser notificado el infractor para que realice la corrección correspondiente, tal como se deduce del artículo 867 *ejusdem*:

“Artículo 867. En caso de infracción de las disposiciones de este Reglamento el patrono será notificado de que debe subsanar toda incorrección al respecto a la mayor brevedad. Si no obedece a esta notificación en el término que prudencialmente se le fijare, incurrirá en la sanción que establece el artículo 261 de la Ley del Trabajo.”

Como se observa, debe existir una notificación anterior de la infracción, para que pasado el término para su corrección, pueda considerarse que el patrono ha incurrido en la sanción a que haya lugar.

En el caso bajo análisis, se constató que en el acta de inspección de fecha 27 de julio de 2006, cursante a los folios 04 al 06, no se indicó el incumplimiento del estudio de vapores y/o emanaciones tóxicas, siendo en la oportunidad de la reinspección de fecha 26 de octubre del mismo año, la cual cursa a los folios 07 y 08, donde se indica tal incumplimiento, de la manera siguiente: *“No fueron presentados los estudios de concentración de sustancias y/o emanaciones toxicas (sic) desagradables. Artículo 495 RCHST.”*

Por tal motivo, es imposible que la empresa accionada hubiese tenido la posibilidad de realizar la corrección de tal infracción, debido a que no se le dio la oportunidad para ello, toda vez que en el acta de inspección no se señaló dicho requerimiento para su posterior corrección, por lo que al sancionar a la referida



empresa por no presentar los estudios de sustancias y/o emanaciones tóxicas, vulneró el debido proceso y el derecho a la defensa, consagrado en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece lo siguiente:

“Artículo 49. El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia:

1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso...”

En apoyo de este análisis, nos permitimos hacer referencia a la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, la cual recientemente ha tratado el tema del derecho a la defensa y al debido proceso en las decisiones de la Sala Político-Administrativa y de la Sala Constitucional, las cuales señalan:

“...Se trata de un derecho complejo que encierra dentro de sí, un conjunto de garantías que se traducen en una diversidad de derechos (sic) entre los que figuran, el derecho a 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, (sic) derecho a obtener una resolución de fondo fundada en derecho (...omissis...) Todos estos derechos se desprenden de la interpretación de los ocho ordinales que consagra el artículo 49 de la Carta Fundamental. 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 en materia administrativa, tiene también una consagración múltiple en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, la cual, en diversas normas, precisa su sentido y manifestaciones. 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..."¹

En consecuencia, siendo que la empresa **THOMAS GREG & SONS DE VENEZUELA C.A.**, no fue notificada del requerimiento de realizar el estudio de sustancias y/o emanaciones tóxicas, no le es aplicable la sanción prevista en el artículo 633 de la Ley Orgánica del Trabajo, y así se decide.

DE LA DESOBEDIENCIA A LA ORDEN EMANADA DE LA ADMINISTRACIÓN.

Con respecto a la sanción prevista en el artículo 642 de la Ley Orgánica del Trabajo, relativa a no haber acatado la orden emitida por el funcionario de trabajo, se observa que el recurrente alega que en ningún momento había ignorado una citación u orden emanada de la Inspectoría de la causa.

Sobre este punto es oportuno aclarar que la desobediencia deviene por no haber acatado la orden emitida por la funcionaria del trabajo en la visita de inspección realizada en fecha 27 de julio de 2006, Orden de Servicio Nº 0811-06, lo cual se verifica en el acta de visita de reinspección, de fecha 26 de octubre de 2006, Orden de Servicio Nº 1106-06, donde se constata que la empresa no subsanó el requerimiento referido a la fijación del horario de trabajo, según lo previsto en el artículo 188 de la Ley Orgánica de Trabajo.

TERCERA: En virtud de las anteriores consideraciones, esta Superior Instancia Administrativa estima oportuno entrar a examinar cada una de las infracciones atribuidas a la empresa **THOMAS GREG & SONS DE VENEZUELA C.A.**, así como las sanciones impuestas por la Inspectoría del Trabajo "Pedro Pascual Abarca", en Barquisimeto, Estado Lara, para establecer la magnitud del

¹ Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Decisión del 20/11/2001. Magistrado: Hadel Mostafá Paolini. Caso: José G. Rosendo Martí.



daño causado y de este modo determinar la proporcionalidad entre la multa aplicada y las infracciones cometidas por la mencionada empresa.

En este sentido, es de observar que el principio de proporcionalidad se encuentra concretado en las previsiones contenidas en el artículo 644 de la Ley Orgánica del Trabajo, que establece los límites dentro de los cuales el funcionario ha de establecer la debida proporcionalidad; a saber:

“Artículo 644. Al imponer la multa, el funcionario que la aplique establecerá el término medio entre el límite máximo y el mínimo, pero la aumentará hasta el superior o la reducirá hasta el inferior según el mérito de las circunstancias agravantes o atenuantes que concurran en el caso concreto, debiendo compensarlas cuando las haya de una u otra especie.

En todo caso se considerará la mayor o menor entidad de la infracción, la importancia de la empresa, explotación o establecimiento, el número de personas perjudicadas y cualquiera otra circunstancia que estimare el funcionario respectivo con criterio de equidad.”

La interpretación sistemática y concordada de la norma transcrita, lleva a concluir que, aun cuando las disposiciones laborales otorgan cierta discrecionalidad a la Autoridad Administrativa para imponer las multas previstas en la Ley, el monto de las mismas debe ser fijado entre los límites mínimos y máximos, guardando proporcionalidad y adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción aplicada. Ahora bien, es importante señalar que dicho monto debe ser calculado por el número de trabajadores y trabajadoras afectados, sólo en aquellos casos en los cuales resulten lesionados o vulnerados derechos esenciales de rango constitucional, cuyo conculcamiento pueda poner en peligro la vida, salud e integridad de los mismos, con lo que se persigue respetar la proporcionalidad que debe existir entre el supuesto de hecho que dio lugar al acto administrativo y la garantía y finalidad de la norma, es decir, guardar la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la

infracción y la sanción aplicada, a objeto de alcanzar un verdadero equilibrio en el cumplimiento de los fines de la Administración Pública.

Así, cuando se trata de violaciones a normas jurídicas que protegen la vida, la salud, así como a la satisfacción de necesidades básicas protegidas constitucionalmente de los trabajadores y trabajadoras, debe entenderse que se ha cometido una contravención a los valores custodiados o protegidos por la constitución y la legislación, los cuales guardan relación directa con bienes jurídicos tutelados bajo el régimen especial -dado su gravedad y trascendencia- de los derechos fundamentales; en consecuencia, cada vez que se han infringido derechos laborales fundamentales y de seguridad social que pongan en riesgo la seguridad, la salud y la satisfacción de necesidades básicas de los trabajadores y trabajadoras al servicio de un patrono, subsumibles a todo evento dentro de los supuestos generadores de la imposición de la sanción, ha de considerarse que se han cometido tales infracciones hacia cada uno de los trabajadores afectados individualmente, pues de lo contrario se estaría consagrando un régimen de impunidad con respecto a las amenazas y lesiones a los derechos humanos fundamentales, en abierta contradicción del texto constitucional y de la ley.

De tal manera que, las Inspectorías del Trabajo a los fines de respetar el principio de proporcionalidad en el procedimiento sancionatorio laboral, deben atender, entre otros, a la gravedad de la infracción cometida, al daño causado y particularmente al número de trabajadores y trabajadoras afectados. De allí que, la Administración en aras de proteger los derechos y garantías de este grupo de personas consideradas débiles económicos, debe examinar las faltas cometidas por los patronos y patronas, así como las consecuencias derivadas de dichas faltas y lograr de este modo la consagración del Estado, como un verdadero ***“...Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores de su ordenamiento jurídico y de su actuación la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad***

social y en general, **la preeminencia de los derechos humanos**, la ética y el pluralismo político.”²(Negrillas de este Despacho)

Igualmente, es importante destacar que las garantías y derechos constitucionales que deben imperar en todo proceso, constituyen en sí mismo expresión de los fines propios del Estado venezolano, particularmente desde la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año 1999. Tal expresión de los fines del Estado, es a su vez manifestación tangible del carácter de Estado social de derecho y de justicia, que propugna la preeminencia de las garantías constitucionales como valores primordiales de la sociedad, así como “...la defensa y el desarrollo de la persona humana y el respeto a su dignidad...”³. Así lo expresó, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia Nº 85, de fecha 24 de enero de 2002, que a continuación se transcribe parcialmente:

“El Estado Social para lograr el equilibrio interviene no solo en el factor trabajo y seguridad social, protegiendo a los asalariados ajenos al poder económico o político, sino que también tutela la salud, la vivienda, la educación y las relaciones económicas, por lo que el sector de la Carta Magna que puede denominarse la Constitución Económica tiene que verse desde una perspectiva esencialmente social. El Estado Social va a reforzar la protección jurídico constitucional de personas o grupos que se encuentren ante otras fuerzas sociales o económicas en una posición jurídico económica o social de debilidad, y va a aminorar la protección de los fuertes. El Estado está obligado a proteger a los débiles, a tutelar sus intereses amparados por la Constitución, sobre todo a través de los Tribunales; y frente a los fuertes, tiene el deber de vigilar que su libertad no sea una carga para todos. Como valor jurídico, no puede existir una protección constitucional a expensas de los derechos fundamentales de otros...”

El Estado Social, trata de armonizar intereses antagónicos de la sociedad, sin permitir actuaciones ilimitadas a las fuerzas

² Artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

³ Artículo 3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.



sociales, en base al silencio de la ley o a ambigüedades de la misma, ya que ello conduciría a que los económicos y socialmente mas fuertes establezcan una hegemonía sobre los débiles, en la que las posiciones privadas de poder se convierten en una disminución excesiva de la libertad real de los débiles, en un subyugamiento que alienta perennemente una crisis social.”⁴

Partiendo del criterio jurisprudencial antes transcrito, se puede afirmar que en el procedimiento sancionatorio laboral, al ser constatada el acaecimiento de circunstancias de hecho que comprometan principios y derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, las Inspectorías del Trabajo tienen la obligación de mantener el proceso y las decisiones dentro del marco de los valores y principios constitucionales, así como el compromiso de tomar las medidas que estimen pertinentes y necesarias para velar por la defensa y el cumplimiento de los mismos y así proteger a estas personas que se encuentren en estado de debilidad económica con respecto a otros; por lo que al verificar la violación de dichos derechos deben aplicar sanciones tomando en cuenta el derecho vulnerado, la magnitud del daño causado y el número de personas afectadas, en ejercicio de la acción de reestablecimiento del orden jurídico infringido, y así se declara.

Ahora bien, establecida la transcendencia de los valores jurídicos tutelados, así como la procedencia del acto de sanción a consecuencia de la infracción de aquellos por parte de la recurrente, se observa que en cada una de las infracciones cometidas por la empresa **THOMAS GREG & SONS DE VENEZUELA C.A.**, la Inspectoría de la causa fijó como monto el límite máximo previsto en la Ley para cada una de ellas. Por esta razón, con vista a salvaguardar por imposición del debido proceso los derechos del recurrente infractor, este Despacho pasa a considerar las circunstancias asumidas por la Inspectoría del mérito para imponer el límite máximo previsto en cada norma violentada, teniendo

⁴ Sala Constitucional Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia Nº 85 de fecha 24 de enero de 2002. Expediente Nº 01-1274. Magistrado Ponente: Jesús Eduardo Cabrera Romero.

como norte la protección de los derechos humanos a la vida, salud e integridad personal de cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectado, a saber:

1.- Incumplimiento a la publicación del horario de trabajo en lugar visible en las instalaciones de la empresa:

En lo que respecta a la sanción contenida en el artículo 628 de la Ley Orgánica del Trabajo por la infracción del artículo 188 *ejusdem*, la empresa infringió la norma que regula la fijación de anuncios relativos a la concesión de los días y horas de descanso, motivo por el cual la Inspectoría de la causa impuso una sanción por el monto de **BOLÍVARES QUINIENTOS DOCE MIL TRESCIENTOS VEINTICINCO (Bs. 512.325,00)**.

Ahora bien, el recurrente aduce que tal infracción no era imputable a su persona, por cuanto los trabajadores se habían negado a firmar la tramitación del mismo, hasta tanto se acordará la Convención Colectiva de Trabajo en discusión.

En lo atinente a esta violación, se aprecia que dicho incumplimiento fue constatado con ocasión a las visitas de Inspección y Reinspección realizadas en la sede de la empresa en fechas 27 de julio y 26 de octubre de 2006, tal y como se señala en acta que cursa en los folios 04 y 08 del presente expediente, y que a continuación se transcriben parcialmente:

Acta inspección de fecha de fecha 27 de julio de 2006:

“...La empresa aun no cuenta con el cartel relativo a las horas y días de trabajo y descanso otorgadas a los trabajadores incumpliendo con el artículo 188 de la LOT...”

Acta de visita de reinspección de fecha 26 de octubre de 2006:

“...La empresa no coloco (sic) el cartel relativo a las horas y días de trabajo y descanso otorgado a los trabajadores; cabe destacar que de acuerdo a lo manifestado por el ciudadano anteriormente



mencionado el horario de trabajo fue acordado por los trabajadores y patrono sin embargo no se ha tramitado por ante la Inspectoría del Trabajo incumpliendo con el artículo 188 de la Ley Orgánica del Trabajo...”

Como podemos apreciar de la mencionada Acta de Visita de Reinspección, se constató el incumplimiento referido a la fijación del horario de trabajo con indicación de los días y horas de descanso, inobservancia ésta que no vulneró derechos de los trabajadores que impliquen un daño o riesgo a la salud e integridad de los mismos; en consecuencia, a juicio de este Despacho, la Inspectoría del mérito no debió haber calculado la multa establecida en el mencionado artículo por el límite máximo, en congruencia con los criterios antes esbozados, y así se declara.

Resuelto lo anterior, y a los fines de atender a lo previsto en el artículo 644 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con el artículo 12 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, y en razón de que no se evidencia de actas que concurren agravantes que justifiquen la imposición de la sanción en su término máximo, se modifica la sanción impuesta en los siguientes términos:

El artículo 628 de la Ley Orgánica del Trabajo, dispone:

“Artículo 628. Al patrono que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los ponga en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (¼) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo.” (Negrillas añadidas).

Con fundamento en la norma transcrita, y constatado el supuesto de hecho que genera la imposición de multa, y considerando que tal incumplimiento no afecta derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras de la referida empresa, apegado a principios constitucionales, este Despacho considera que el monto de la multa debe ser el término medio entre un cuarto (1/4) de salario

mínimo y un (1) salario mínimo vigente para la fecha de la infracción, esto es, 26 de octubre de 2006, el cual conforme al Decreto N°. 4.446, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426, de fecha 25 de abril de 2006, era la cantidad de QUINIENTOS DOCE MIL TRESCIENTOS VEINTICINCO BOLÍVARES SIN CÉNTIMOS (Bs. 512.325,00).

En consecuencia, se sanciona a la empresa THOMAS GREG & SONS DE VENEZUELA C.A., con una multa de TRESCIENTOS VEINTE MIL DOSCIENTOS TRES BOLÍVARES CON TRECE CÉNTIMOS (BS. 320.203,13). El monto fijado es el resultado de aplicar el término medio entre un cuarto (1/4) de salario mínimo y un (1) salario mínimo vigente para la fecha de la infracción, de conformidad con el artículo 628 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con los artículos 644 *ejusdem* y 12 de la Ley Orgánica del Procedimientos Administrativos; lo que equivale en su límite mínimo a CIENTO VEINTIOCHO MIL OCHENTA Y UN BOLIVARES CON VEINTICINCO CÉNTIMOS (Bs. 128.081,25) y en su límite máximo a QUINIENTOS DOCE MIL TRESCIENTOS VEINTICINCO BOLÍVARES SIN CÉNTIMOS (Bs. 512. 325,00), lo que sumado alcanza la cantidad de SEISCIENTOS CUARENTA MIL CUATROCIENTOS SEIS BOLÍVARES CON VEINTICINCO CÉNTIMOS (Bs. 640.406,25), y cuyo término medio es el monto *ut supra* señalado, es decir, **TRESCIENTOS VEINTE MIL DOSCIENTOS TRES BOLÍVARES CON TRECE CÉNTIMOS (Bs. 320.203,13)**, y así se decide.

2.- Desobediencia a la orden emanada del funcionario competente del Trabajo:

En lo atinente a esta violación, se aprecia que dicho incumplimiento fue constatado con ocasión a la de Reinspección realizadas en la sede la empresa en fecha 26 de octubre de 2006, a los fines de verificar si la empresa infractora había subsanado lo ordenado en la visita de Inspección efectuada en fecha 27 de julio de 2006, comprobándose el incumplimiento a los requerimientos exigidos en la

Despacho del Viceministro del Trabajo

Nº 5466

referida visita de Inspección, tal y como se señala en acta que cursa a los folios 04 y 08 del presente expediente, con lo que esta Superior Instancia Administrativa constata la efectiva incursión de la empresa recurrente en el supuesto de hecho previsto en el artículo 642 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual dispone:

“Artículo 642. Toda desobediencia a citación u orden emanada del funcionario competente del trabajo, acarreará al infractor una multa no menor del equivalente a un octavo (1/8) de un salario mínimo, ni mayor a un (1) salario mínimo” (negrillas añadidas).

Con fundamento en la norma parcialmente transcrita, y constatado como ha sido de actas la subsunción de la conducta de la empresa infractora en el supuesto de hecho que generó la imposición de la multa, este Despacho, apegado a principios constitucionales, estima que el monto de la misma debe ser la cantidad que resulte del término medio de los montos anteriormente señalados, calculados con base al salario mínimo vigente para la fecha en que se constató la infracción, esto es, 26 de octubre de 2006, el cual conforme al Decreto Nº 4.446, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.426 de fecha 25 de abril de 2006, era la cantidad de QUINIENTOS DOCE MIL TRESCIENTOS VEINTICINCO BOLÍVARES SIN CÉNTIMOS (Bs. 512.325,00).

En consecuencia, se sanciona a la empresa THOMAS GREG & SONS DE VENEZUELA C.A. con una multa de DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL CIENTO OCHENTA Y DOS BOLÍVARES CON OCHENTA Y UN CÉNTIMOS (BS. 288.182,81). El monto fijado es el resultado de aplicar el término medio entre un octavo (1/8) de salario mínimo y un (1) salario mínimo vigente para la fecha de la infracción, de conformidad con el artículo 642 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con los artículos 644 *ejusdem* y 12 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, lo que equivale en su límite mínimo a SESENTA Y CUATRO MIL CUARENTA BOLÍVARES CON SESENTA Y TRES CÉNTICOS (Bs. 64.040,63) y en su límite máximo a QUINIENTOS DOCE MIL TRESCIENTOS

VEINTICINCO BOLÍVARES SIN CÉNTIMOS (Bs. 512.325,00), lo que sumado alcanza la cantidad de QUINIENTOS SETENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO BOLÍVARES CON SESENTA Y TRES CÉNTIMOS (BS. 576.365,63), y cuyo término medio es el monto *ut supra* señalado, es decir, **DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL CIENTO OCHENTA Y DOS BOLÍVARES CON OCHENTA Y UN CÉNTIMOS (Bs. 288.182,81)**, y así se decide

Así, modificados como han sido los montos correspondientes a la discriminación de la sanción impuesta, y visto que la sumatoria total a la que se contrae el acto recurrido que alcanza la suma de **OCHENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y DOS MIL DOSCIENTOS VEINTIÚN BOLÍVARES SIN CÉNTIMOS (Bs.88.632.221,00)**, queda modificada por la resultante de la sumatoria de los montos parciales previamente indicados en esta Resolución, nuevo monto el cual suma la cantidad de **SEISCIENTOS OCHO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y CINCO BOLÍVARES CON NOVENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (Bs.608.385,94)**, la cual es proporcional al daño causado, y así se declara.

III

DECISIÓN

Por las razones antes expuestas, este Despacho, en ejercicio de sus facultades legales:

PRIMERO: Declara **PARCIALMENTE CON LUGAR** el recurso jerárquico ejercido por la abogada Elizabeth Pérez de Duque, titular de la cédula de identidad Nº 8.035.392, en su carácter de Gerente General de la empresa **THOMAS GREG & SONS DE VENEZUELA C.A.**, contra la Providencia Administrativa Nº 102 de fecha 28 de febrero de 2007, dictada por la Inspectoría del Trabajo "Pedro Pascual



Despacho del Viceministro del Trabajo

Nº 5466

Abarca” en Barquisimeto, Estado Lara, en el Procedimiento de Multa incoado contra la mencionada empresa.

SEGUNDO: Se modifica el monto de la multa impuesta, a la cantidad de **SEISCIENTOS OCHO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y CINCO BOLÍVARES CON NOVENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (Bs.608.385,94).**

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de diez (10) días, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 425 de la Ley Orgánica de la Hacienda Pública Nacional.

Bájese el expediente.
Notifíquese a las partes.

RAFAEL SIMÓN CHACÓN GUZMÁN

Viceministro del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social
Por delegación del ciudadano Ministro, según Resolución Nº 35075, de fecha 29/01/2007, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.615, de fecha 30/01/2007.

GS/YRT/JAR/JR/JA