



**UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**

**IMPLICACIONES PENALES ANTE EL INCUMPLIMIENTO
POR PARTE DEL PATRONO EN CUANTO A LA HIGIENE Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**Autor: José Gustavo Peña Carmona
C.I. 17.108.547**

San Cristóbal, Abril de 2011

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por el ciudadano **José Gustavo Peña Carmona**, para optar al Título de **Especialista en Derecho Penal**, cuyo título es **IMPLICACIONES PENALES ANTE EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRONO EN CUANTO A LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los 14 días del mes de abril de 2011

JAIRO ENRIQUE ESCALANTE PERNÍA
C.I. V-9.466.492

ÍNDICE GENERAL

		PP.
	LISTA DE CUADROS.....	v
	RESUMEN.....	vi
	INTRODUCCIÓN.....	7
	CAPÍTULO	
I	EL PROBLEMA.....	13
	Planteamiento del Problema.....	13
	Objetivos de la Investigación.....	19
	Justificación e Importancia.....	20
	Alcances y Limitaciones.....	21
II	MARCO TEÓRICO.....	22
	Antecedentes de la Investigación.....	22
	Bases Teóricas.....	26
	Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo según la Legislación Venezolana.....	26
	Evolución Histórica.....	26
	Naturaleza Jurídica de la Higiene y Seguridad en el Trabajo.....	33
	La Higiene y Seguridad en el Trabajo en Venezuela.....	34
	Medio Ambiente de Trabajo.....	36
	Condiciones de Trabajo.....	37
	Condiciones Inseguras e Insalubres.....	37
	Infortunios en el Trabajo.....	38
	Obligaciones del Empleador y de la Empleadora en cuanto a la Higiene y Seguridad en el Trabajo.....	40
	Obligaciones Generales o de Carácter Preventivo.....	40
	Obligaciones Respecto a los Medios, Procedimientos y Puestos de Trabajo.....	44
	Obligaciones Indemnizatorias.....	46
	Responsabilidad Penal del Empleador y la Empleadora en Materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.....	48
	Facultades Punitivas del Inspector del Trabajo en Caso de Violación de las Normas Referentes a la Higiene y Seguridad en el Trabajo.....	57
	Las Inspectorías de Trabajo.....	57

	Las Unidades de Supervisión del Trabajo, Seguridad Social e Industrial y sus Facultades.....	59
	Procedimiento Administrativo para Aplicar Sanciones.....	60
	Procedimiento Conducente a la Acción Penal dada la Violación por parte del Patrono de las Normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo...	61
	Bases Legales.....	67
	Definición de Términos Básicos.....	67
	Sistema de Variables.....	68
	Categoría de Análisis.....	68
	Conceptualización de las Categorías.....	68
	Matriz de Análisis.....	69
III	MARCO METODOLÓGICO.....	72
	Tipo de Investigación.....	72
	Diseño de la Investigación.....	73
	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	74
	Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos...	75
	CONCLUSIONES.....	77
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79

LISTA DE CUADROS

Operacionalización de Variables.....	PP. 70
--------------------------------------	-----------

**UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO**

**IMPLICACIONES PENALES ANTE EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE
DEL PATRONO EN CUANTO A LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO**

Autor: José Gustavo Peña Carmona.

Tutor: Abg. Jairo Escalante Pernía.

Fecha: Abril de 2011

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza las implicaciones penales ante el incumplimiento por parte del patrono en cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo en Venezuela, utilizando para ello el análisis de los términos condiciones de higiene y seguridad en el medio ambiente del trabajo, de las obligaciones del empleador así como la responsabilidad penal del mismo en esta materia, procediendo posteriormente a examinar las facultades punitivas del inspector del trabajo en caso de violación de las normas referentes a la higiene y seguridad en el trabajo, para finalmente describir el procedimiento conducente al ejercicio de la acción penal en estas situaciones por parte del patrono de la higiene y seguridad en el trabajo. Como resultado se concluyó que a pesar de las implicaciones penales, en cuanto sancionatorias, que tiene el incumplimiento por parte del patrono de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, la normativa penal mantiene una aplicación parcial, por el desconocimiento mismo de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) no sólo por parte del empleador sino de los funcionarios involucrados en las situaciones de ilícitos laborales, como son los inspectores del trabajo y el personal del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), así como de los trabajadores (as) y sus causahabientes, extensible también al Ministerio Público y a los Juzgados Penales, ya que refiere poca o casi nula aplicación, la cual se traduce en una verdadera marginalización e ineficacia de las normas consagradas en dicho instrumento legal, colocando en segundo plano el derecho a la vida y salud de las personas aún manteniendo rango constitucional tales derechos. Y se hace un breve análisis descriptivo del procedimiento que debería seguirse para el ejercicio de la acción penal en esta materia.

Descriptores: Higiene y Seguridad en el Medio Ambiente de Trabajo. Obligaciones del Empleador. Facultades Punitivas. Procedimiento Penal.

INTRODUCCIÓN

Las múltiples y complejas relaciones entre las partes: Estado, empresa, trabajadores, sociedad, hace que se establezca toda una trama de vinculaciones, cuyas violaciones obligan la intervención del poder punitivo estatal; de esta manera, la inmersión de las normas del Derecho Penal en otras ramas de la ciencia jurídica dio lugar a lo que hoy día se conoce como “Derecho Penal Tributario”, “Derecho Penal Económico”, etc., y recientemente se ha hablado del “Derecho Penal Laboral”, relacionado con los delitos cometidos en el ámbito laboral.

En la relación laboral, tanto trabajadores como empleadores se integran en una comunidad que necesita del respeto de deberes de conducta a fin de posibilitar un desarrollo normal de su existencia; por ello y como consecuencia de esta relación laboral, nace la imposición de un conjunto de principios y reglas jurídicas; de tal manera, las obligaciones positivas y obligaciones negativas, se apoyan en la búsqueda de una finalidad social y políticamente admitida. Se puede decir que cada país para alcanzar sus objetivos de desarrollo interno, emite normas y leyes con el fin de controlar cada ente que de alguna manera afecta a la sociedad en general, en términos de impacto socio económico, como sucede con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en virtud de los derechos conferidos y obligaciones impuestas a los actores de dichas relaciones, es decir, empleadores, trabajadores y Estado. Por tanto, la salud y la seguridad laboral es un área en la cual los trabajadores y los empleadores comparten un conjunto de intereses y objetivos, todos contruidos alrededor de la aceptación de la contingencia de un riesgo razonable en la ejecución de cualquier tipo de actividad laboral.

El riesgo es una consecuencia natural e inevitable de la actividad productiva, debido al medio ambiente y condiciones de trabajo; en toda actividad siempre existirá riesgo, el cual puede variar su nivel en mínimo, medio y alto, según el tipo de actividad en que se realiza, en tal sentido, se considera que sólo una parte de la carga

de trabajo que produce muerte, enfermedades y lesiones, es prevenible a través de la regulación de la salud y la seguridad, la otra parte será prevenida en la medida en que el empleador tome conciencia de su responsabilidad, tanto como actor en las relaciones de trabajo y proceso productivo, como al asumir su papel de persona integrante de una sociedad; por eso la Ley no sólo ordena la regulación de las obligaciones y responsabilidades de los empleadores y trabajadores, sino que constituye una plataforma para impulsar una nueva cultura de salud y seguridad en el trabajo, en una perspectiva mucho más compleja e integral.

Ahora bien, para el trabajador los riesgos inherentes que significa el desarrollo de cualquier actividad, encuadrada dentro de la relación de trabajo hace que esté expuesto a las contingencias o accidentes de trabajo, los cuales se materializan por el riesgo mismo que genera la propia actividad y el entorno que significa el hábitat laboral, siendo sus consecuencias fundamentalmente los accidentes y enfermedades del trabajo. Esta contingencia laboral constituye verdaderas catástrofes para el trabajadores; y para el empleador, consecuencias en cuanto a la responsabilidad penal y pago de las indemnizaciones que se generan a causa a causa de daños ocurridos, en este caso enfermedades laborales, daños psicológicos o físicos a los trabajadores. Las indemnizaciones no se generan por los riesgos que puedan existir. Los riesgos deben que sufren los trabajadores deben ser evaluados por los delegados de prevención, y presentados en los informes ante INSAPSEL y es ahí donde los funcionarios correspondientes realizan las evaluaciones del caso y dictaminan las medidas necesarias para corregir los posibles riesgos. En caso de que el patrón incumpla con estas medidas es donde se generan las sanciones.

En este contexto, se puede afirmar que el objetivo de la LOPCYMAT es establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, los órganos y los entes que permitan garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido, la regulación de los derechos y deberes de los

trabajadores y de los empleadores en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; el establecimiento de sanciones por el incumplimiento de la normativa; y la regulación de la responsabilidad del empleador y sus representantes al ocurrir un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando exista dolo o negligencia de su parte.

De tal manera que si un trabajador sufre un infortunio laboral, el patrono o empleador tendrá que hacerse cargo de determinadas prestaciones previamente establecidas en la legislación venezolana, sustentadas en la teoría de la responsabilidad objetiva del patrono o teoría del riesgo profesional; pero no por ello dejará de existir responsabilidad penal para el empleador, la cual deberá pesar sobre el autor del hecho una vez verificada su culpabilidad en el accidente laboral o enfermedad ocupacional, mediante la realización de un juicio enmarcado dentro del debido proceso consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Así, en cuanto a la competencia del órgano jurisdiccional facultado por la materia, a fin de conocer el proceso que medie un infortunio laboral, debe necesariamente acotarse que en relación con la responsabilidad laboral del empleador o patrono, el juez del trabajo es el único competente para conocer de ésta, pudiendo inclusive extender su competencia a las reclamaciones relativas al daño moral solicitado por el trabajador con ocasión del infortunio laboral.

En tanto que la jurisdicción penal, donde la competencia de ésta deriva incuestionable, no parece proclive a conocer las causas provenientes de infortunios laborales, pudiendo radicar tal percepción en el desconocimiento del contenido de la norma laboral penal consagrada tanto en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) como en la LOPCYMAT, y más aún el de sus obligaciones. En tal sentido, el Estado venezolano asume como política la privación de libertad del patrono, frente al incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la higiene y seguridad en el trabajo, establecidas en estas leyes, basándose en la facultad que tiene para sancionar las conductas consideradas como delitos, como necesidad para buscar el establecimiento del equilibrio jurídico roto. Para ello, de acuerdo a lo establecido en la LOPCYMAT

(2005), cuando el empleador sea una persona jurídica, será enjuiciada penalmente del acto criminal tipificado como muerte por accidente de trabajo y/o discapacidad, la persona humana que resulte responsable y que haya actuado como representante legal, administrador, apoderado, mandante o gerente del empleador, producto del no cumplimiento de las disposiciones dirigidas a garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar dentro de un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de las facultades físicas y mentales del trabajador. Así, el examen de las responsabilidades legales con motivo de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales debe ir precedida de un resumen de las obligaciones que esas personas asumen en el esfuerzo de prevención de tales infortunios laborales.

Como consecuencia de lo anterior, Mille (2004), afirma que,

... la obligación que pesa sobre todo empleador de garantizar la vida y salud física y mental de los trabajadores, tiene rango constitucional y aparece consagrada de manera específica en el único aparte del artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) el cual reza: “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

En atención a ello, actualmente Venezuela transita por la problemática en cuanto a la no aplicación de las sanciones penales previstas en la LOPCYMAT (2005), lo cual genera incertidumbre en el entorno laboral venezolano producto de la presunta ineficacia de dicha ley sobre el aspecto, hecho éste que tiene su sustento en la carencia de procesos dirigidos a buscar la aplicación de las sanciones penales por la violación de normas de salud y seguridad en el trabajo.

En tal sentido, Venezuela posee dentro de su legislación un ordenamiento jurídico extenso y completo de contenidos arraigados en derechos y deberes tanto de los trabajadores como de los empleadores dentro de la relación laboral, de gran trascendencia; siendo ejemplo de ello la Ley Orgánica del Trabajo –LOT- (1997), la LOPCYMAT (1986 derogada y 2005 vigente); caracterizándose esta última por regular expresamente la parte punitiva en materia laboral derivada de infortunios

laborales, imponiendo sanciones penales al patrono infractor de las obligaciones relativas a higiene y condiciones de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

Resulta contradictorio que a pesar de la trascendencia de la normativa laboral en materia de infortunios laborales establecida en la LOPCYMAT y en la LOT; dichos instrumentos jurídicos carecen de adecuada aplicación en Venezuela, consagrándose en verdaderos pilares de desprotección frente a la tutela que debe brindársele a su contenido.

Según estadísticas publicadas en el año 2009 por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), correspondientes a los accidentes declarados ante esa dependencia en el año 2007, se refleja la cantidad de 57.646 accidentes, con un número de 325 muertes en ese año; así mismo, se observa que el rubro de las industrias generadoras de mayor siniestralidad corresponde a las industrias básicas, seguidas por el sector construcción, el metalmecánico, de alimentos y por último de manufactura en general. Y a nivel mundial según las mismas estadísticas, teniendo como fuente la Organización Internacional del Trabajo, se refleja 1.2 millones de muertes relacionadas con el trabajo y 250 millones de accidentes laborales.

Por tal razón se realiza un análisis de las implicaciones penales que tiene para el patrón el incumplimiento de la normativa relacionada con la higiene y seguridad en el trabajo, específicamente en cuanto a obligaciones y deberes que el empleador tiene que cumplir para garantizar un ambiente salubre y tratar de disminuir la frecuencia y gravedad de los infortunios laborales, así mismo ante la evidente falta de aplicación de la normativa punitiva en la jurisdicción venezolana, se examinan las facultades punitivas del inspector del trabajo cuando se presentan violaciones a esta normativa, y se hace un esbozo descriptivo del procedimiento a seguir para el ejercicio de la acción penal.

La investigación se ajusta a la modalidad descriptiva, documental, aplicada de diseño transversal, ya que se apoyó mayormente con bibliografía de textos legales, leyes de la República Bolivariana de Venezuela, al igual que citas de autores que han escrito al respecto, de igual manera se analizan las teorías que algunos autores

respecto de la característica punitiva de la normativa de la LOPCYMAT, donde el autor del estudio brinda aportes valiosos en lo referente al procedimiento a seguir para ejercer la acción penal derivada de los ilícitos laborales.

Partiendo de estos antecedentes anteriores se ha estructurado el trabajo de investigación, el cual se plantea en tres capítulos: Capítulo I con el Planteamiento del Problema de Investigación, Objetivos, Importancia y Justificación y los Alcances y Limitaciones; el Capítulo II referido al Marco Teórico, donde se encuentran los antecedentes de la investigación, las bases teóricas en las cuales se analizan las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo según la legislación venezolana, las obligaciones del empleador y la empleadora en cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo, la responsabilidad del empleadora y la empleadora en materia de higiene y seguridad en el trabajo, las facultades punitivas de los inspectores del trabajo y se hace una breve descripción del procedimiento conducente a la acción penal derivada de la violación por parte del patrono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo; se señalan las bases legales que sustentan el trabajo, se realiza una descripción de términos y se presenta el cuadro del sistema de variables. El Capítulo III, con el Marco Metodológico, y finalmente se encuentran las Conclusiones y la Bibliografía utilizada.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Se afirma que el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, así en la Biblia se habla del trabajo, pero no como una condición de existencia del hombre, que tiene por objeto crear satisfacciones para atender sus necesidades sino como una manera de disciplinar a los primeros seres humanos creados por desobedecer a Dios, lo que hizo que se concibiera el trabajo como un castigo. Ahora bien, en los primeros años el hombre se dedicó a subsistir tomando lo que necesitaba de la naturaleza sin que existiera una relación de subordinación, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar su producción para intercambiarla por otra (trueque), lo que hizo necesario que el trabajo fuera objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador, debiendo preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El desarrollo del ser humano a lo largo de la historia de la humanidad ha pasado, en el ámbito laboral por diferentes etapas, entre las que se pueden mencionar la etapa esclavista, la etapa de servidumbre, la era industrial o laboralista hasta la presente época llamada organizadora o informática. En las primeras etapas la protección de las condiciones de trabajo es prácticamente inexistente con incipientes señales de responsabilidad individual en la época esclavista del imperio romano, y se da inicio a la misma a partir de la era industrial o laboralista durante la cual con el surgimiento de los riesgos laborales se sustituye la doctrina de la responsabilidad individual por la doctrina de la garantía contra los riesgos sociales colectivos.

El trabajo en Venezuela es concebido de conformidad con lo establecido en el artículo 87 parte in fine de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela como un derecho y un deber social, al garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. De allí que las condiciones de trabajo vienen a ser las prestaciones que debe dar el empleador al trabajador en los diferentes establecimientos donde se desarrolla la actividad productiva, como método empleado en su ejecución, servicios y factores externos del medio ambiente. Dentro de estas condiciones se encuentran las de higiene y seguridad. La higiene, en el trabajo es la especialidad profesional ocupada en preservar la salud de los trabajadores en su tarea; es de gran importancia, porque muchos procesos y operaciones industriales producen o utilizan compuestos que pueden ser perjudiciales para la salud de los trabajadores. La seguridad, es una obligación que la ley impone a patrones y a trabajadores, evaluando y controlando aquellos factores o elementos estresantes del ambiente presentados en el lugar de trabajo, los cuales pueden causar daño físico, peligro personal, deterioro de la salud, incomodidad e ineficiencia de importancia entre trabajadores.

De lo anterior, se infiere que el patrono está obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su empresa, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes laborales al momento de utilizar las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores. La constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 87 consagra el derecho que tienen las personas al trabajo, establece a su vez la adopción de las medidas necesarias para que toda persona pueda obtener ocupación productiva, dentro de un ámbito donde la ley adopte medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores, en donde todo patrono o patrona garantizaran a sus trabajadores condiciones de seguridad e higiene y ambiente de trabajos adecuados.

A tal efecto García Bustamante (1999:31) dice:

La normativa sobre seguridad e higiene del trabajo persigue con su regulación, una finalidad de protección que se enuncia por el legislador señalando como objeto de las mismas la protección del trabajador, contra los riesgos propios de su profesión, que ponen en peligro su salud y su vida. El campo de aplicación de estas normas se extienden a cuantas industrias y trabajos queden afectados por la legislación de accidentes de trabajo, en la regulación del problema se distingue una ordenación general para toda clase de trabajo y una ordenación específica, propia de aquellas industrias cuya singular peligrosidad, convierte en ellas la obligatoria observancia, además, las normas dictadas con carácter específico para las mismas.

En este orden de ideas, se planteó que, ante la importancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la higiene y seguridad inciden directamente sobre aquellas personas que se desempeñan en una determinada área de trabajo, el Estado debe permanecer vigilante y promover todas aquellas políticas que contribuyan al cumplimiento obligatorio de las normas legales para la prevención de accidentes y la seguridad laboral el Estado no puede permanecer insensible ante esto y debe actuar por un lado a través de una política social, y por otro, mediante la promulgación de las normas legales de obligado cumplimiento, que tiendan a prevenir el incumplimiento por parte del patrono, vigilando y asesorando para lograr su cumplimiento y sancionando a los que lo incumplan. El empleador está siempre obligado a tomar medidas para prevenir las malas condiciones y medio ambiente en el trabajo.

El hecho de que las medidas preventivas correspondan al empleador, quien debe ser responsable de cumplirlas, no niega a los trabajadores el derecho de controlar y vigilar la efectividad y el cumplimiento de estas, así como de participar en la toma de decisiones, sea por medio de la negociación, o creando un órgano de cogestión, sino también el deber de controlar y vigilar las mismas así como de cumplir con los deberes inherentes a su condición de trabajadores en cuanto al manejo seguro de los implementos laborales. En este sentido, en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT 2005), establece, en el artículo 46, la constitución de los comités de seguridad y salud laboral, los cuales son obligatorios, cuando dispone:

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento.

Pero no establece expresamente la facultad de constituir el comité, aunque señala la obligación del empleador de incorporarse activamente a los comités de prevención de higiene y seguridad laboral. Debiendo quedar bien claro que la responsabilidad de implementar y fomentar la higiene y seguridad en la empresa es del empleador, sin embargo aquellos quienes conforman el comité de prevención (delegados de prevención y representante del patrono) serán los encargados de promover y velar por que se realicen todas las actividades relacionadas con el programa de seguridad en la empresa.

Al respecto, los empleadores están obligados a planificar la seguridad a nivel de la empresa en coordinación con el Estado, para propiciar la creación de un Plan Nacional de Seguridad laboral al que se integran como parte de un todo los planes

empresariales. Así, el patrono debe establecer medidas que tienen por finalidad, hacer cumplir las condiciones para prevenir o reducir los riesgos originados por el trabajo o por las condiciones en que éste se realiza; establecer y mantener a cada trabajador en el más alto nivel psíquico, físico, intelectual y moral; lograr la adaptación física y mental del trabajador a la ocupación que desempeña., el empleador deberá advertir a los trabajadores acerca de los riesgos propios del puesto de trabajo que ocupará en la empresa, puntualizando además que ningún empleado puede ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psico-sociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole.

El Estado tiene importantes obligaciones en las medidas contra el incumplimiento por parte del patrono de las condiciones y medio ambiente de la higiene y seguridad en el trabajo; los sindicatos tienen la tarea de exigir que el Estado cumpla con sus obligaciones en la materia, haciendo uso de las acciones sindicales adecuadas para ese fin. Entre las funciones del Estado corresponde señalar que ejerce por vía legislativa, es decir, la normativa, al establecer normas obligatorias en materia de higiene y seguridad en el trabajo, que deben ser cumplidas tanto por los empleadores como por los trabajadores, las cuales son irrenunciables para los trabajadores, pero son mejoradas mediante la negociación colectiva. Además debe cumplir también la función de planificación; y la sancionadora al imponer sanciones a quienes no cumplan con las normas en la materia, esas sanciones que pueden consistir en sanciones administrativas, civiles e incluso penales llegando hasta la privación de libertad.

Además el título XI de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), establece las sanciones aplicables a los actos u omisiones voluntarias de patronos, trabajadores, sindicatos y funcionarios del ramo, que constituyen infracción de sus disposiciones. Dentro del ámbito laboral, la conducta antijurídica no requiere intencionalidad, tal como se exige en el campo del derecho penal, pues la infracción se configura, sin la intención de producir un resultado que se considere ilícito. Estas disposiciones prevén diversas responsabilidades (laboral y penal) por un mismo hecho, sin perjuicio de que exista una responsabilidad civil derivada del delito que establece que toda persona

responsable penalmente, lo es también civilmente. Sin embargo, no está claro si lo que permiten es, basar una reclamación indemnizatoria en una responsabilidad civil o criminal del empresario a pesar de existir una normativa especial relativa a los daños producidos en el seno de la relación laboral; acudir a la jurisdicción civil o a la penal en perjuicio de la laboral.

En este sentido, en la realidad de los hechos, existe una desproporción en la aplicabilidad de la sanción, porque los casos de lesiones, casi nunca llegan al proceso penal, sino que su alcance se extiende solo a la aplicación de multas y cargas indemnizatorias, por responsabilidad civil y o administrativa. En consecuencia, la acción penal del trabajador agraviado, se pierde ante la jurisdicción laboral, y se concreta, sólo en una indemnización y en una sanción administrativa, como la multa. Por otra parte, al no existir un procedimiento específico y claro, en la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que el trabajador pueda ejercer, ante la violación por parte del patrono, de las condiciones de higiene y seguridad, y ante el peligro inminente a sufrir alguna lesión grave o la muerte, se menoscaban los derechos fundamentales de este, tal es el caso del derecho a la salud, y del derecho a trabajar en condiciones de higiene y seguridad adecuados.

El tópico seleccionado para desarrollar el presente trabajo fue el análisis de las implicaciones penales ante el incumplimiento por parte del patrono de la higiene y seguridad en el trabajo; lo que genera una problemática en cuanto a su no aplicación, la cual se produce por un desconocimiento parcial y en algunos casos total por parte tanto del empleador o empleadora como del trabajador o trabajadora de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, lo que conduce que éstos no tengan conocimiento de las normas vigentes, obligaciones, responsabilidades y procedimiento y no se garantice el efectivo cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad en el medio ambiente de trabajo.

Del planteamiento anterior, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las implicaciones penales ante el incumplimiento por parte del patrono de la Higiene y Seguridad en el Trabajo? .

¿Cuáles son las sanciones penales impuestas al empleador o empleadora en

materia de condiciones y medio ambiente de higiene y seguridad en el trabajo?

¿Cuáles son las facultades punitivas del inspector del trabajo en caso de violación de las normas referentes a las condiciones y medio ambiente de la higiene y seguridad en el trabajo?

¿Cuál es el procedimiento conducente a la acción penal dada la violación por parte del patrono de las condiciones y medio ambiente de la higiene y seguridad en el trabajo?

Objetivos de la Investigación

Dada las características del problema planteado la investigación se orienta hacia los siguientes objetivos.

Objetivo General

Analizar las implicaciones penales del incumplimiento por parte del patrono de la higiene y seguridad en el trabajo.

Objetivos Específicos

Analizar los términos condiciones de higiene y seguridad en el medio ambiente del trabajo.

Identificar las obligaciones del empleador en cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo.

Analizar la responsabilidad penal del empleador en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Examinar las facultades punitivas del inspector de trabajo en caso de violación de las normas referentes a la higiene y seguridad en el trabajo.

Describir el procedimiento conducente a la acción penal dada la violación por parte del patrono de la higiene y seguridad en el trabajo.

Justificación e Importancia

La presente investigación obedece a la necesidad de identificar las implicaciones penales ante el incumplimiento por parte del patrono en cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo. Esto, con el fin de contribuir con un documento que constituya un medio para difundir los resultados del trabajo desarrollado, a los trabajadores, empleadores, empresarios, estudiantes, docentes, investigadores abogados, especialistas, profesionales, funcionarios públicos, organismos de la Administración Pública competente y toda persona con manifiesto interés en la materia estudiada.

La investigación servirá, como una guía instructiva y de orientación, para conocer las obligaciones y responsabilidades del patrono con respecto a las condiciones de higiene y seguridad en el medio ambiente del trabajo, las facultades punitivas del Estado en el área laboral a través de los denominados supervisores del trabajo, pertenecientes a la unidad de supervisión, y el procedimiento conducente a la acción penal, dada la violación por parte del patrono de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

Este documento, facilitará la comprensión de los derechos y garantías fundamentales de los que gozan los trabajadores, para que en algún momento, les puedan servir de orientación, para una posible defensa, ante el menoscabo de sus derechos.

Por lo tanto, son beneficiados de los resultados de la presente investigación, los trabajadores y sus familiares, los empleadores, y en general el ciudadano común, que en algún momento pudieran ser sujetos de violación de los derechos a la salud, a la higiene, seguridad y a las condiciones ambientales adecuadas en su desempeño laboral; y el Estado, quien en virtud de sus potestades debe mejorar y procurar hacer mas eficientes los actuales mecanismos de control y de garantía de las condiciones mínimas de higiene y seguridad en el trabajo.

Asimismo, el presente estudio constituye un aporte al conocimiento teórico documental en materia de Derecho del Trabajo, el cual contribuye a incrementar y actualizar el conocimiento y la doctrina en la materia seleccionada, la cual es escasa, y sirve para el provecho de todos los venezolanos y residentes del país.

Alcances y Limitaciones

En cuanto a los alcances, se busca que el Estado Venezolano, a través de los órganos competentes, entre ellos el INPSASEL como el principal encargado de la salud y seguridad laboral, considere las recomendaciones aquí consignadas, para crear medidas eficientes de prevención, detección y sanción, basando su actuación en los principios de justicia, racionalidad, proporcionalidad y constitucionalidad, toda vez que pueda corregir y subsanar las deficiencias del procedimiento penal que se debe accionar para hacer efectivo los derechos de los trabajadores, en cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo.

De tal manera se espera, que los trabajadores conozcan: a) sus derechos, para lo cual se pretende que identifiquen las implicaciones penales de la violación de las condiciones de trabajo, específicamente, las de higiene y seguridad; b) las funciones de control de la unidad de supervisión del Ministerio del Trabajo; y c) las posibles defensas de las que gozan frente a las violaciones por parte del patrono de la higiene y seguridad en el trabajo.

En relación con las limitaciones, en un proyecto de investigación siempre se presentan situaciones que obstaculizan el desarrollo del mismo y es por ello que se hace necesario señalar las limitaciones específicas del mismo que a futuro servirán de aporte tanto a otros investigadores como a la institución en estudio.

Al respecto es importante señalar que en muchas oportunidades las personas no suministran información certera y confiable que permita garantizar el análisis y el procesamiento de datos relevantes para la investigación, haciendo en algunos casos que estos datos sean difíciles de obtener. Sin embargo el investigador agotará todos los recursos necesarios con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación

Como antecedentes de la presente investigación, se consultaron otros trabajos relacionados con el presente estudio, que servirán como fundamento teórico para desarrollar los objetivos formulados:

Al respecto Parra (2002) presentó un trabajo, titulado: “La Fiscalización Laboral. Su Eficacia en el Estado Zulia”; cuyo objetivo fue determinar la eficacia de la Unidad de Supervisión del Ministerio del Trabajo en el Estado Zulia, en el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras del régimen jurídico laboral.

En esta investigación, se aplicó una metodología descriptiva de la realidad fáctica explorada, comprendida por el estudio de 1.022 empresas de los sectores de industria, servicio, manufactura y comercio, ubicadas en el Estado Zulia, e inspeccionadas por los supervisores adscritos a la Unidad de Supervisión del Trabajo, Seguridad Social e Industrial, en el lapso comprendido entre enero 01 y diciembre 01 del año 2000. La información contenida en este estudio, se obtuvo a través de entrevistas de carácter informal a los supervisores del trabajo, observaciones directas de la labor supervisora en las diferentes empresas, análisis de expedientes de los casos supervisados, realización de un cuestionario estandarizado, y del seguimiento de los procedimientos utilizados por la mencionada Unidad.

Como resultado se verificó que las funciones fiscalizadoras de la Unidad de Supervisión del Ministerio del Trabajo en el Estado Zulia, fueron realizadas con una eficacia moderada, concluyendo que el comentado resultado presenta un valor relativo, dado que el mismo derivó fundamentalmente del análisis de la programación de visitas de inspección establecidas para el año 2000, y en virtud de la vasta

población desatendida y de la carencia de un registro actualizado y confiable de las empresas asentadas en la jurisdicción territorial investigada.

Del estudio antes citado, se tomaron los aspectos generales de la función de inspección y fiscalización en el trabajo, tales como: la breve referencia al Convenio 81 de la OIT, “relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio y la Inspección del Trabajo”, misión y funciones de la inspección, el sistema de inspección del trabajo y su estructura.

Por otra parte, se seleccionó el Trabajo de Ascenso, de Fernández (1992), quien realizó una investigación, para optar a la categoría de Profesor Titular, presentado ante la Universidad del Zulia, Facultad de Medicina, Instituto de Medicina del Trabajo e Higiene Industrial, en Maracaibo, que lleva por nombre “Accidentes laborales en la Ciudad de Maracaibo”.

Este trabajo se desarrolló para analizar la frecuencia y causas de accidentes laborales, y otros factores que pueden intervenir en su producción. En tal sentido, se realizó un estudio documental con diseño bibliográfico, en un nivel analítico descriptivo, de la accidentabilidad en el Municipio Maracaibo (Estado Zulia, Venezuela), correspondiente al lapso 1992 – 1995. Para ello, se utilizó como técnica de recolección de datos el análisis documental, mediante la observación, análisis y evaluación de diversas fuentes documentales, y el análisis de contenido, de los informes de accidentes de trabajo, elaborados y archivados en la Forma 15 – 411 del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (1982).

Únicamente se consideraron los accidentes que causaron la baja del trabajador con pérdida de tiempo laboral, y las variables analizadas fueron edad, categoría del riesgo, día de la semana, horario de trabajo, mes, tipo de accidente, agente material, naturaleza de la lesión, causa mecánica, región del cuerpo afectada y la actividad económica de la empresa a la cual pertenecía el empleado.

Los resultados se expresaron en número absolutos y cifras relativas porcentuales. Se determinó que el promedio de accidentados por año fue de 1651 ± 177.97 , con la mayoría de ellos en edad de 20 a 29 años (368.8) y de 30 años a 39 años (359.8). La tasa promedio trienal fue más alta para los accidentes clasificados como leves con

riesgo medio (50 por ciento) siendo el martes el día de mayor incidencia (22 por ciento) y el primer turno de trabajo (entre 09:00 y 11:00 hora) (55 por ciento). La actividad económica más afectada fue la manufacturera (43 por ciento) y entre los agentes “materiales, sustancias y radiaciones” (35 por ciento), la condición mecánica la utilización de agentes – defectuosos (31 por ciento), fueron los más frecuentes; la región del cuerpo más afectada fue el miembro superior (46 por ciento) y las contusiones y aplastamientos (53 por ciento) fueron las causas más frecuentes encontradas. Se concluye que la accidentabilidad laboral es alta en esta localidad.

De esta investigación se puede tomar en cuenta el alto índice de accidentes laborales, aun cuando existe una Ley que ampara la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (bajo la Gaceta Oficial N°. 38.236 del 26 de julio de 2005), siendo esto un problema que aqueja a los trabajadores, ya que no siempre son tomadas en cuenta sus normativas, siendo esta el objeto de estudio principal de la presente investigación.

Otro trabajo de investigación, que sirvió como antecedente, fue el de Gómez (1991), titulado “Incidencia del ambiente del taller en el desarrollo del proceso de aprendizaje de diseño en la Facultad de Arquitectura LUZ”, el cual fue presentado ante la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia, para optar al título de Magíster en Ciencias de la Educación. El propósito de esta investigación fue describir los factores de orden físico-ecológicos, psicológicos e instruccionales del ambiente del taller, para determinar y analizar su incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Diseño en la Facultad de Arquitectura de LUZ.

A tal efecto, se planteó un diseño descriptivo analítico, el cual permitió estudiar, durante el segundo periodo del año 1990 (septiembre-diciembre), las condiciones ecológicas, espaciales, psico-espaciales, de equipamiento, conductuales, preceptuales e instruccionales, de ambiente del taller de diseño.

En el estudio, se utilizaron métodos de tendencia cualitativa y cuantitativa para la elaboración y aplicación de los instrumentos de recolección de datos y las técnicas de observación directa, así como la matriz de análisis que permitió elaborar estadísticas descriptivas e inferenciales, elaborando tablas univariadas y síntesis gráficas y/o

analíticas, para la interpretación de la información.

Los resultados obtenidos, muestran que las condiciones físicas y ecológicas de los espacios destinados al taller de diseño, está por debajo de los límites de adecuación, las condiciones psíquicas generadas en los individuos integrantes del talles, no alcanza los niveles de estimulación que propicien el aprendizaje del diseño, el ambiente instruccional que se genera en el taller se presenta en condiciones deficientes la calidad del proceso educativo en este ambiente, y los modelos físico-ecológico y los efectos psicológicos generados en los usuarios del espacio; producen disminución en la calidad del ambiente instruccional.

Otro trabajo seleccionado fue el de Pérez (1993), titulado “Fundamentos para el diseño de la carrera de ingeniería de seguridad industrial en Venezuela”, presentado ante la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia, para optar al título de Magíster en Gerencia de Empresas, Mención Industrial. El objetivo de desarrollar el trabajo, fue establecer los fundamentos teóricos-metodológicos de la carrera de Ingeniería de Seguridad Industrial en Venezuela. Para ello, se analiza la importancia de la seguridad industrial como base del conocimiento formal y se orientan los objetivos de la especialidad hacia la prevención de acciones e higiene industrial.

La metodología utilizada fue documental analítica con diseño bibliográfico. Al respecto, se recolectaron, mediante la técnica del análisis documental y de contenido, el material bibliográfico relacionado con la higiene y seguridad empresarial, así como también se recabó información sobre la posibilidad de empleo en el área de Ingeniería de Seguridad Industrial, utilizando fundamentalmente como instrumento la entrevista. El producto de este trabajo fue el diseño curricular de la carrera de Ingeniería de Seguridad Industrial, acompañado del perfil profesional de los futuros egresados.

Finalmente, se tomó el trabajo de Aranaga (2002) quien realizó una investigación monográfica, titulada “Comentarios de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo”. El propósito del estudio se centró en establecer comentarios a la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del trabajo.

En esta investigación la metodología fue documental analítica de tipo bibliográfico, desarrollada mediante el método de la observación documental y el examen de fuentes documentales, utilizando como instrumentos: el análisis de contenido, observación documental, y el análisis crítico, y en la cual se concluye que los objetivos logrados en este trabajo coadyuvieron a mejorar la comprensión de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo y a obtener herramientas de apoyo para una futura reforma legal de la misma.

Aranaga, logra demostrar a través del desarrollo analítico de su investigación, los principios fundamentales que rigen las disposiciones legales que regulan la Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Venezuela.

Los trabajos señalados, constituyen fundamento de la investigación desarrollada por el autor, porque todos estudian y analizan dentro de sus objetivos aspectos relativos a la higiene y seguridad en el desempeño laboral.

En tal sentido, alguno de ellos analizan casos específicos dentro de la generalidad de lo que constituye las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, tales como los trabajos de: Fernández (1992), Gómez (1991), Pérez (1993) y Parra (2002); y otros describen los aspectos generales de la temática seleccionada en el presente trabajo.

Bases Teóricas

Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo según la Legislación Venezolana

Evolución Histórica

La responsabilidad en material laboral ha pasado por varias etapas, bien diferenciadas en razón de sus características propias, y estas son:

- 1) **Etapa esclavista o de servidumbre:** En la cual el trabajador era considerado como un ser inferior por quien era su dueño o jefe, así se habla en ésta época

de amo y señor. Al respecto se puede hacer referencia en los tiempos bíblicos a la época en que los judíos eran considerados como esclavos por los egipcios y utilizados para la construcción de las grandes pirámides; también se puede hacer mención a la etapa de la construcción de la Gran Muralla China, la cual es considerada por los propios habitantes del país donde se encuentra ubicada como el cementerio más grande del mundo, por cuanto se tiene la firme creencia que los cuerpos de los esclavos que fallecían eran empleados como masa para la construcción de la muralla. Y en América Latina, especialmente en Venezuela, en la época de la colonia, se puede señalar a los esclavos negros que eran traídos del África como propiedad de los españoles, mantuanos y mestizos para trabajar en sus haciendas y propiedades. Así mismo, se puede hacer mención de su existencia durante el Imperio Romano, en el cual su base económica, agrícola, minera, industrial y de servicios, estaba cimentada en el trabajo esclavo; pero ni todos los esclavos eran iguales, ni en todo tiempo podían los amos disponer libremente de la vida de un esclavo. También se impusieron obligaciones a los amos para con los esclavos, los cuales debía alimentar y cuidar a los esclavos viejos y enfermos, por lo cual muchos amos recurrieron a liberar a sus esclavos para evadir dicha obligación.

- 2) **Etapas Industrial:** En la cual se desecha la libertad de contratación y el libre albedrío bajo la premisa de que todos somos iguales, siendo notorio que la relación patrón trabajador era asimétrica. En esta etapa el riesgo colectivo precisaba una responsabilidad más despersonalizada y generalizaba la protección social, por lo cual la responsabilidad individual se sustituyó por la doctrina de la garantía contra los riesgos sociales colectivos y se desarrolló la seguridad social como un sistema adicional a las relaciones laborales. Al respecto Max Weber habla de la pirámide que controla o conforma toda la actividad organizacional social, bien sea el Estado, la empresa, la asociación, en la cual toda forma de organización tiene alguien que dirige y otros que obedecen, por lo que el trabajador y el propietario están formalmente unidos entre sí. Como símbolo de esta era se puede mencionar la construcción de la

Torre Eiffel, cuando no existían trajes térmicos y las medidas e implementos de seguridad eran incipientes; y a pesar de ello, de trabajar hasta trescientos (300) metros de altura, en los dos años que duró la construcción, no hubo un solo accidente mortal.

- 3) **Etapa Informática o Revolución Informática:** Ya no se habla de pirámides sino de redes y nudos los cuales cambian las relaciones sociales y son originados por las actividades de la informática y la globalización; surge así la llamada por Foucault citado por Bastidas (2008), “Vigilancia Panóptica”, por la cual se controla desde cualquier sitio a cualquier región, es la llamada revolución informática: organizaciones que operan en forma autónoma dentro de otra, procedimientos de otras empresas dentro de otras, tecnologías extranjeras que supeditan al usuario llámese Estado, industria o comercio, cadenas de suministros, entre otros. De esta manera el Estado deja de ser autónomo y surgen monedas internacionales, derechos humanos, tribunales internacionales; las empresas son dirigidas por tecnócratas, se convierten en conglomerados y tienden a sustituir funciones de Estado; y los trabajadores cambian su familia por la familia corporativa, se hacen desarraigados territorialmente; con el argumento de velar por la salud mental, se controla el trabajo y las vacaciones, las horas efectivas de trabajo y las horas de esparcimiento.

Así pues, se tiene que desde el origen de la especie humana nace la necesidad innata de proveerse de alimentos y medios de subsistencia, surge el trabajo y en consecuencia la existencia de accidentes y enfermedades producto de la actividad laboral. Para comenzar con la historia de la creación de la higiene y la seguridad en el trabajo, se debe conocer previamente cómo empezó este proceso a nivel mundial hasta llegar a Venezuela.

Parafraseando a Moreno (2003), para el año 1608 se da un gran paso en la consolidación de la higiene y seguridad industrial, al crearse las ordenanzas de las indias, la cual estaba destinada a la protección de la vida y la salud de los indios. En estas ordenanzas se regulaba el horario de trabajo dependiendo de la actividad que

realizara, también se establecía la responsabilidad de los dueños de los indios de velar por el perfecto estado integral de estos, y se comienzan a realizar inspecciones, lo que habla de una cultura avanzada en el tema de seguridad industrial a nivel mundial.

Se considera que la higiene y seguridad industrial tuvo sus inicios en el siglo XVI y sus primeros pasos se dieron por la Asociación de Artesanos Europeos, quienes propusieron ciertas normas para proteger y regular sus profesiones. Es de resaltar la creación de la medicina de trabajo por el Dr. Bernardo Ramazzini en 1701, catalogado como el padre de la higiene en el trabajo y sus consecuentes repercusiones laborales, económicas, sociales y a nivel del propio individuo; se dedicó además a estudiar los riesgos y enfermedades existentes en más de cien (100) profesiones diferentes, prestando asistencia directa a los trabajadores.

En 1905, se comienzan a dar los primeros pasos en Venezuela cuando se crea un artículo especial sobre los riesgos profesionales en el código de política del estado Táchira. De aquí surgió la creación de una ley de sociedades cooperativas, y una ley de talleres y establecimientos públicos que determinó las primeras normas que garantizaban el bienestar de las personas que laboraban para el año 1917, regulándose en estas normas los días feriados.

Para el año 1920, se promulga la primera Ley del Trabajo en Venezuela, la cual realmente no establecía una verdadera normativa relacionada con la prevención de accidentes; sin embargo, para el año 1936 con la promulgación de una nueva Ley del Trabajo se comenzaron a establecer verdaderas normas relacionadas con la prevención de accidentes, entre las cuales se puede mencionar la Ley de Seguros Sociales que estableció indemnizaciones por enfermedades, maternidad (incluyendo permisos pre y post-natal), accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, vejez, invalidez, sobrevivientes y paro forzoso. Esta ley fue apoyada con la creación de otros organismos como el Ministerio del Trabajo y el Consejo Venezolano de Prevención de Accidentes, que fue fundado en el año 1959, y que tenía como objetivo fundamental la estimulación y promoción de técnicas que ayudaran a la disminución de accidentes para crear un medio ambiente de trabajo seguro para sus empleados,

obreros, visitantes y de todas las personas que estén en contacto con el entorno laboral.

En el año 1955 se creó una sección en el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, llamada Sección de Higiene Ocupacional, la cual estaba adscrita a la división de Ingeniería Sanitaria.

En el año 1963 se promulga el Reglamento de la Ley del Trabajo y en 1967 la nueva Ley de Seguro Social Obligatorio.

En el año 1968 se decreta el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, el cual tuvo una vigencia de cinco años, por cuanto fue reformado en el año 1973.

Finalmente, en el año 1986 se promulgó la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y permitió incorporar el concepto de la prevención como un elemento central, fue reformada en el año 2005, texto este que se encuentra actualmente vigente.

Una vez realizado el breve esbozo de la forma como han sido concebidas las relaciones laborales y sus condiciones de higiene y seguridad a través de la historia, es procedente afirmar que la higiene y seguridad en el trabajo, son aspectos que integran a su vez, las condiciones de trabajo, previstas en el ordenamiento jurídico venezolano y en otras legislaciones. En tal sentido, se podría afirmar, que las condiciones de higiene y seguridad son la especie, y las condiciones de trabajo, son el género. Asimismo, para llegar a una acertada definición de “Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo”, es necesario precisar las definiciones de higiene y seguridad en el desempeño laboral.

En términos generales, la higiene en el trabajo, es un conjunto de normas y procedimientos dirigidos a proteger en forma integral la salud del trabajador, preservándolo, de los riesgos, propios de las tareas del oficio o trabajo, y del ambiente físico donde se desempeñan. En este sentido, el riesgo es un factor que se encuentra siempre presente en la actividad laboral. Al respecto, Tucker (1999:10), considera lo siguiente:

El riesgo es una consecuencia natural e inevitable de la actividad productiva debido a que cualquier tecnología lleva consigo un irreductible riesgo y debido a que las personas no son cuidadosas. Esto continua, desde que para obtener un alcance significativo, el nivel de riesgo es independiente de cualquier establecimiento particular de relaciones sociales y que solo una parte de la carga del trabajo que produce muerte, enfermedades y lesiones es prevenible a través de la regulación de la salud.

La higiene en el trabajo, esta relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo. La enfermedad ocupacional, es precisamente la causada por la exposición prolongada a un riesgo o razón de peligro que existe, en ocasión del desempeño de un oficio.

En ese mismo orden de ideas, Tucker (1999:10), explica lo siguiente:

La salud y seguridad ocupacionales son un área en la cual los trabajadores y los empleadores comparten un común conjunto de intereses y objetivos contruidos alrededor de la aceptación de un riesgo razonable. Son considerados riesgos razonables aquellos que, dadas unas condiciones económicas y desarrollos tecnológicos, los empleadores deberían crear si ellos fueren a operar con ganancias. A menos que estos riesgos a los cuales los trabajadores están corrientemente expuestos, debiendo los trabajadores racionales estar dispuestos a incurrir en ellos.

Cortéz (2001) considera que,

... la higiene en el trabajo, es la ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por el lugar de trabajo, que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad.

De la definición anterior, se entiende que la higiene en el trabajo comporta necesariamente una evaluación y control de los factores ambientales presentes en el área de trabajo, con la finalidad de preservar la salud del empleado tomando en cuenta su bienestar físico, psicológico, social, entre otros. En este sentido, se puede entonces, hablar de una protección integral de la salud del trabajador.

Parafraseando a Cortéz (2001) se puede considerar a la seguridad en el trabajo

como una técnica de prevención en la lucha contra los accidentes del trabajo, para evitar y controlar sus consecuencias.

La higiene y seguridad se encuentran estipuladas en la Ley Orgánica del Trabajo el artículo 236 el cual aborda esta materia expresando lo siguiente:

El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas.

El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.

El artículo señalado, establece las obligaciones generales que deberá cumplir el patrono en la búsqueda de un servicio de higiene y seguridad para preservar la salud de los trabajadores. Asimismo, establece las obligaciones dirigidas al Ejecutivo Nacional para determinar cuáles son las condiciones propicias para cada forma de trabajo, pero de manera particular en la prevención de infortunios del trabajo y se establece la obligación que los inspectores del trabajo tienen de velar por el cumplimiento de esta disposición.

En este sentido expresa García (1960) que,

... las normas sobre seguridad e higiene del trabajo persiguen con su regulación del problema, una finalidad de protección que se enuncia por el legislador señalando como objeto de las mismas la protección del trabajador contra los riesgos propios de su profesión, que ponen en peligro su salud y su vida.

Efectivamente, se observa que en las normas relacionadas a la materia de seguridad e higiene se pretende dar una protección especial al trabajador para preservar su salud y condición humana. Entre otras de las disposiciones que resulta oportuno indicar se encuentra el artículo 237 de la Ley Orgánica del Trabajo en el

cual se establece la advertencia del peligro del trabajador indicando que:

Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionando en los principios de su prevención.

De igual manera que en el artículo 236 de la Ley Orgánica del Trabajo se infiere la obligación a que está sujeto el patrono de advertir cualquier riesgo o peligro a que pueda estar sometido el trabajador y prevenirlo de los daños que pueda ocasionar a su salud.

Para el autor, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, son reglas, procedimientos y recomendaciones descritas tanto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo como en el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, u otras normas con el mismo carácter, destinadas a prevenir dentro de las industrias o trabajos considerados peligrosos o insalubres, enfermedades, accidentes y lesiones a los trabajadores que en razón de su trabajo u oficio deben manipular o estar en contacto con sustancias o ambientes inadecuados para la salud o la seguridad.

Naturaleza Jurídica de la Higiene y Seguridad en el Trabajo

La naturaleza jurídica de la higiene y seguridad en el trabajo, se fundamenta en la tutela o protección que el empresario tiene para con el trabajador, lo cual representa una obligación en la relación jurídica laboral. Partiendo de esta premisa tutelar, existen principalmente dos posturas que explican su naturaleza jurídica. La primera, considera que la higiene y seguridad, es de naturaleza contractual, dentro de la cual se puede mencionar a Pérez Botija (citado por García 1999), y la segunda, se fundamenta en la significación jurídica pública, o el orden público, representada por la doctrina laboralista italiana, es decir Riva Sanseverino, Levi Sandra, Boris Pargolesi, Azzalini, Perretti Griva (citados por García 1999), entre otros.

La Doctrina contractual, según explica Pérez Botija (citado por García 1999:419), se fundamenta en el deber de protección del empresario, que se ejerce, según él, desde este punto de vista en un cuádruple de actividades: “mediante la organización racional del trabajo; a través de la aplicación de los sistemas de higiene industrial; por la prevención de los accidentes de trabajo; y finalmente, con la reparación de los siniestros e incapacidades que hubieren podido producirse.

Al respecto, según García (1999:419),

No es sólo el carácter contractual lo que se pone de relieve en la protección que la seguridad e higiene entraña, sino que además, hay que considerar la significación jurídica pública que la aplicación de las normas y la observación de las obligaciones derivadas de las mismas comportan.

Por otra parte, la concepción de la naturaleza jurídica pública, considera el concurso de intereses individuales y colectivos con intereses generales de rango y naturaleza públicos, en las obligaciones que tienden a garantizar unas condiciones determinadas de higiene y seguridad en la prestación.

Esto significa entonces, que las condiciones de higiene y seguridad son de obligatorio cumplimiento, por lo cual, deben ser garantizadas y manifestadas en el plano real en las relaciones laborales.

La autora considera que la naturaleza jurídica de la higiene y seguridad en el trabajo tiene una naturaleza jurídica pública, sustentada por los derechos, principios y garantías de orden constitucional, porque tales medidas son inherentes a la persona humana, por lo cual, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, forman parte de los derechos humanos.

La Higiene y Seguridad en el Trabajo en Venezuela

En Venezuela, la higiene y seguridad en el trabajo, se encuentra regulada fundamentalmente en cuatro instrumentos normativos:

- Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999), Capítulo V, referente a los Derechos Sociales y de la Familia, en el artículo 87.

- Ley Orgánica del Trabajo LOT (1997), Capítulos: I y VI, del Título IV, es decir en los artículos 185, 186, 236 al 246, ambos inclusive.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005), Capítulos: I y VII, artículos de, 1 al 6, y del 59 al 68.
- Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (1992), Título I, artículo 1.
- Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1968).

En la Constitución Venezolana de 1999, el artículo 87, establece en su primer aparte la obligación que tiene todo patrono de garantizar las condiciones de higiene y seguridad y medio ambiente adecuados para los trabajadores que estén a su servicio. Asimismo, para asegurar el cumplimiento de dichas condiciones, la norma prevé la creación de instituciones destinadas a la promoción y control de las mismas.

La Ley Orgánica del Trabajo señala las condiciones en que deberá prestarse el trabajo, de tal manera que se permita a los trabajadores su normal desarrollo físico y síquico, con tiempo libre suficiente para el descanso, la preparación intelectual, la recreación y la expansión, que estén protegidos en su salud y su vida contra enfermedades y accidentes, manteniendo un ambiente en condiciones satisfactorias. Así mismo, entre otras cosas, esta ley señala expresamente y con carácter obligatorio que todo trabajador que deba ser expuesto a la acción de los agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, debe ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos así como de los daños que pudieren ocasionar a la salud y debe recibir instrucción acerca de su prevención; y finalmente hace referencia a la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, contempla como su objeto garantizar las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras, promoviendo el trabajo seguro y saludable así como la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales. También establece la ley en comento que el trabajo

deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas que asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado de salud física y mental posible, mediante el cumplimiento por parte del empleador y empleadora de los aspectos organizativos, funcionales, métodos, sistemas y procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas por parte de los empleados y empleadas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles, los cuales para ser manejados por los trabajadores y las trabajadoras deben cumplir con las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía; protegiendo la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.

El Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, entre otras cosas, señala como su objeto la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras, así como la prevención de cualquier causa que pueda ocasionar daño a los trabajadores y a las trabajadoras por las condiciones de trabajo; define lo que es medio ambiente de trabajo, condiciones de trabajo así como condiciones inseguras e insalubres y establece el procedimiento a seguir para declarar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

Medio Ambiente de Trabajo

Su definición se encuentra en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, el cual dispone en su artículo 10 lo siguiente:

Se entiende por medio ambiente de trabajo:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios en empresas, centros de trabajo, explotaciones y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la ley.
2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y

mujer – trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.

3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

De lo anterior se puede afirmar que el legislador hizo una enumeración bastante amplia de los lugares que deben considerarse para distinguir el ambiente en que se desenvuelve la existencia profesional o laboral de una persona, a los fines de la aplicación de la normativa que rige la materia de protección y prevención laboral.

Condiciones del Trabajo

De conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo,

Se entiende por condiciones de trabajo:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
2. Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que estos prestan a los trabajadores y trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él.

Lo cual implica que las condiciones de trabajo se encuentran constituidas por el conjunto de prestaciones, beneficios, relaciones y elementos del medio ambiente laboral que determinan el contexto en que se desarrollan las condiciones laborales.

Condiciones Inseguras e Insalubres

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, dispone en su artículo 12 lo siguiente:

Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

1. No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación.
2. No asegure a los trabajadores y las trabajadoras toda la protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar su salud física, mental y social.
3. No asegure protección a la maternidad, a los adolescentes que trabajan, aprendices y a las personas naturales sujetas a protección especial.
4. No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador, la trabajadora, el asociado o la asociada que padezcan lesiones o daños a la salud.
5. No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y Reglamentos en materia de jornada de trabajo o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras.
6. No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras, las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Es una enumeración de las circunstancias que generan amenazas a la integridad física y psicológica así como perjuicio para la salud del trabajador y de la trabajadora, con ocasión de la omisión por parte del empleador o la empleadora de sus deberes.

Infortunios en el Trabajo

El significado de la palabra infortunio, según el diccionario de la Lengua Española Larousse (1994:365) es “una suerte o hecho desgraciado”. De esta definición, se desprende que el infortunio de trabajo, es un hecho irreparable, acontecido con ocasión del trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo (1997), en sus artículos 560, 561 y 562 se refiere básicamente a dos clases de infortunios: los accidentes profesionales y las enfermedades profesionales.

Al respecto, explica Madrid (2001:59), lo siguiente:

El elemento determinante en estas definiciones, es que el accidente o la enfermedad se hayan producido “en ocasión del trabajo”, cualquier daño

que no sea consecuencia directa del hecho mismo de éste, no puede ser considerado como accidente laboral o enfermedad profesional.

Para Guzmán (1999) existe una estrecha relación causal entre las condiciones de trabajo y el riesgo que la empresa entraña para la salud, la vida y el bienestar del empleado u obrero, descansa en el dispositivo legal, que rige sus reglas sobre la responsabilidad patrimonial del patrono como creador, identificador y evaluador del riesgo, vigilante de las prácticas de trabajo y beneficiario de la utilidad o rendimiento de la actividad de la empresa.

Asimismo, el autor comenta que la culpa civil, definida como carácter de una conducta imprudente, negligente o falta de pericia, capaz de daño, no sirve de fundamentación a los modernos sistemas legales sobre salud y seguridad, pues se acogen hoy a teorías más flexibles que no requieren la prueba de la conducta culpable del empleado, para determinar las responsabilidades por el daño del dependiente a su servicio. Como consecuencia de una inadecuada prevención y planificación de las labores o tareas asignadas a los trabajadores pueden suceder infortunios en el trabajo, se entiende que estos abarcan tanto los accidentes como las enfermedades ocupacionales o profesionales que deben ser en ambos casos indemnizadas.

Según Guzmán (1999) el accidente de trabajo es toda lesión corporal permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de la acción violenta de una fuerza exterior sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

La Ley Orgánica de Trabajo en su título VIII en el artículo 561, establece lo siguiente:

Se entiende por accidentes de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

Entonces, se entiende por accidente de trabajo toda lesión física o daño corporal, determinado por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias. Se

vincula esta definición al hecho de que para que haya un accidente, pues se requiere una causa que lo produzca, el origen del infortunio debe estar en el medio que rodea al trabajador y el agente exterior debe actuar en forma repentina y violenta, causando una lesión corporal.

Y el artículo 562 eiusdem, dispone:

Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones ergológicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes...

Ante las ideas expuestas en esta norma se evidencia que las enfermedades profesionales tienen mayormente origen en el trabajo que desempeña el empleado, cuando existen un cúmulo de riesgos y factores que afectan notoriamente el ambiente de trabajo en el que se desenvuelve el trabajador.

Obligaciones del Empleador y de la Empleadora en cuanto a la Higiene y Seguridad en el Trabajo

Antes de analizar las sanciones penales de los empleadores resulta conveniente desarrollar algunos aspectos relacionados con las obligaciones de los patronos o patronas, y las responsabilidades de los mismos. Estas obligaciones se pueden agrupar en obligaciones generales de carácter preventivo, obligaciones con respecto a los medios, procedimientos y puestos de trabajos, y obligaciones indemnizatorias.

Obligaciones Generales de Carácter Preventivo

En tal sentido, la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo describe en su artículo 56, en quince numerales, los deberes de los empleadores y las empleadoras, al tenor siguiente:

Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.
3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.
4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.
6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación,

utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.

7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.
8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.
9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.
10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.
12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.
14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.
15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.

De tal manera que las principales obligaciones de los empleadores y las empleadoras son garantizar a los trabajadores y a las trabajadoras condiciones de

prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo, asimismo, denunciar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral.

Del mismo modo, se debe instruir y capacitar a los trabajadores y las trabajadoras respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como también a la utilización de dispositivos personales de seguridad y protección, organizando y manteniendo los servicios médicos que necesitan los trabajadores en caso de producirse algún infortunio en el trabajo, además incorporar a los mismos activamente a los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Se debe consultar a los trabajadores para que presenten sus planteamientos y denuncias en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, realizando la participación correspondiente y tomando las medidas que el caso requiera, el patrono en ningún caso podrá despedir al trabajador o aplicar cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en la Ley.

Por último, se debe llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales. Como una de las obligaciones de los empleadores que no se debe pasar por alto; está la formación y participación de los comités de Seguridad y Salud Laboral los cuales consisten según el artículo 46 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y el cual está conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes, de la otra; se puede afirmar que son entes de vigilancia de las condiciones y medio ambiente y de asistencia y asesoramiento a empleadores y trabajadores en la ejecución de programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Del incumplimiento de las obligaciones antes mencionadas se derivan las sanciones, aplicables a los actos u omisiones en cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo.

En el presente artículo se establece claramente las obligaciones que tiene el empleador (Patrono), para con los empleados, logrando de esta manera garantizarle al trabajador una mejor calidad de vida en el trabajo, en cuanto a la salud, bienestar y seguridad laboral, pudiendo el mismo reclamar sus derechos consagrados en la presente Ley sin ningún tipo de consecuencia no deseada.

Obligaciones Respecto a los Medios, Procedimientos y Puestos de Trabajo.

En esta categoría de las obligaciones del patrono o empleador, se agruparon las contenidas en los artículos 63, 64, 65, 66, 67, 68 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Artículo 63. El proyecto, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo, debe ser concebido, diseñado y ejecutado con estricta sujeción a las normas y criterios técnicos y científicos universalmente aceptados en materia de salud, higiene, ergonomía y seguridad en el trabajo, a los fines de eliminar, o controlar al máximo técnicamente posible, las condiciones peligrosas de trabajo.

Artículo 64. Los empleadores y empleadoras deben llevar un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, y están en la obligación de someterlos a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral y del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su correspondiente aprobación. Los proyectos de altos niveles de peligrosidad, considerados como tales por las normas técnicas de la presente Ley, deben ser registrados y sometidos a la aprobación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Artículo 65. Los empleadores y empleadoras están en la obligación de registrar todas las sustancias que por su naturaleza, toxicidad o condición físico-química pudieran afectar la salud de los trabajadores y trabajadoras. Dicho registro debe señalar explícitamente el grado de peligrosidad, los efectos sobre la salud, las medidas preventivas, así como las medidas de emergencia y tratamiento médico correspondiente.

Artículo 66. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales establecerá los mecanismos para garantizar que la fabricación nacional e importación de máquinas, equipos, productos, herramientas y útiles de trabajo, cumplan con lo relativo a las condiciones y dispositivos

de seguridad establecidos en la ley, las normas reglamentarias y el conocimiento científico internacionalmente aceptado.

Quienes importaren sustancias o insumos potencialmente dañinos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, así clasificados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales deben acompañar a los demás recaudos de importación exigidos por la ley, el certificado de libre venta en su país de origen.

Obligaciones de los y las fabricantes, importadores y proveedores

Artículo 67. Los y las fabricantes, importadores y proveedores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a garantizar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador o trabajadora, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Artículo 68. A los efectos de esta Ley, se entiende por Niveles Técnicos de Referencia de Exposición, aquellos valores de concentraciones ambientales de sustancias químicas o productos biológicos, o niveles de intensidad de fenómenos físicos que, producto del conocimiento científico internacionalmente aceptado y de la experiencia, permitan establecer criterios para orientar las acciones de prevención y control de las enfermedades ocupacionales. El empleador o empleadora deberá iniciar las acciones de control en el ambiente de trabajo cuando la concentración ambiental de la sustancia en cuestión o el nivel de intensidad del fenómeno físico sea superior al cincuenta por ciento (50%) del Nivel Técnico de Referencia de Exposición correspondiente.

El ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante norma técnica establecerá los Niveles Técnicos de Referencia de Exposición que serán propuestos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales previa consulta a los actores sociales.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales deberá evaluar periódicamente los niveles técnicos de referencia de exposición los cuales deberán ser modificados cuando así lo aconsejen la experiencia, la tecnología o la investigación científica.

En tal sentido, estos artículos establecen cuáles son las obligaciones del empleador y de la empleadora (patrono), para con los empleados respecto a los medios, procedimientos y puestos de trabajo que estos manejan u ocupan de acuerdo a la actividad que realicen, con el fin de eliminar o controlar al máximo las condiciones peligrosas de trabajo, a través del cumplimiento estricto de esta normativa, que permite garantizarle al trabajador, en lo posible una mejor seguridad y salud laboral.

Obligaciones Indemnizatorias

Son las previstas en el artículo 129 y 130 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en concordancia en el artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo, así:

Artículo 129. Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste deberá pagar al trabajador o trabajadora, o a sus derechohabientes una indemnización en los términos establecidos en esta Ley, y por daño material y daño moral de conformidad con lo establecido en el Código Civil. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal.

De las acciones derivadas de lo regulado por este artículo conocerán los tribunales de la jurisdicción especial del trabajo, con excepción de las responsabilidades penales a que hubiera lugar que serán juzgados por la jurisdicción competente en la materia.

Con independencia de las sanciones que puedan imponerse a las personas jurídicas de acuerdo a lo dispuesto en los artículos precedentes, quienes ejerzan como representantes del empleador o de la empleadora, en caso de culpa, podrán ser imputados penalmente de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.

Este artículo confirma que la indemnización ocurre en caso de accidente o enfermedad laboral.

Artículo 130. En caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste estará obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes, de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión, equivalentes a:

1. El salario correspondiente a no menos de cinco (5) años ni más de ocho (8) años, contados por días continuos, en caso de muerte del trabajador o de la trabajadora.
2. El salario correspondiente a no menos de cuatro (4) años ni más de siete (7) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral.

3. El salario correspondiente a no menos de tres (3) años ni más de seis (6) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad total permanente para el trabajo habitual.
4. El salario correspondiente a no menos de dos (2) años ni más de cinco (5) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente mayor del veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual.
5. El salario correspondiente a no menos de un (1) año ni más de cuatro (4) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente de hasta el veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual.
6. El doble del salario correspondiente a los días de reposo en caso de discapacidad temporal.

En caso de gran discapacidad asociada a la discapacidad absoluta permanente la indemnización será equiparable a la muerte del trabajador o trabajadora.

Cuando la gran discapacidad esté asociada a la discapacidad temporal, la indemnización será una indemnización equivalente al triple del salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad.

Cuando la secuela o deformaciones permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, hayan vulnerado la facultad humana del trabajador, más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias, en las condiciones y circunstancias contempladas en el artículo 71 de esta Ley, el empleador queda obligado a pagar al trabajador, por concepto de indemnización, una cantidad de dinero equivalente al salario de cinco (5) años contando los días continuos.

A los efectos de estas indemnizaciones, el salario base para el cálculo de las mismas será el salario integral devengado en el mes de labores inmediatamente anterior.

Artículo 560 Ley Orgánica del Trabajo: Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el artículo 563, estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices.

Estas disposiciones son indemnizatorias, toda vez que establecen una sanción pecuniaria al empleador o a la empleadora, que a su vez, constituye una obligación de indemnizar los daños ocurridos a la integridad física, psíquica y psicológica de los trabajadores y las trabajadoras, cuando se verifican los supuestos establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en los que

disponga la Ley Orgánica del Trabajo, por lo tanto se incluyen dentro de las sanciones civiles y administrativas de los empleadores y las empleadoras y las cuales se mencionan en el presente trabajo solo a título enunciativo toda vez que no constituyen el objeto del mismo.

Responsabilidad Penal del Empleador y la Empleadora en Materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, estipula en sus artículos 1 y 2 como objetivo fundamental de la misma garantizar que los trabajadores y trabajadoras, desempeñen su trabajo en condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales. A tal efecto, esta ley regula la parte punitiva relacionada con los infortunios laborales, ya que en virtud del rango constitucional que la caracteriza, establece sanciones penales orientadas a poner fin o disminuir en todo caso, los delitos que son cometidos por los empleadores y las empleadoras por incumplimiento en cuanto a la obligación que pesa sobre ellos de garantizar la vida y la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras dentro del ámbito de la relación laboral.

Según Iturraspe y Mantero De San Vicente (1999) la responsabilidad del empleador es tomar las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por lo tanto, la responsabilidad del empleador es la de tomar todas aquellas precauciones que sean necesarias de acuerdo con la índole del trabajo y le responsabiliza penalmente, si oculta o minimiza al trabajador algún peligro determinado. Las acciones u omisiones son clasificadas como delitos que derivan consecuencias para la integridad física del trabajador.

Por tal motivo, en el artículo 131 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se establecen las sanciones penales, aplicadas al patrono si se producen los supuestos que enuncia dicha norma. Así, el artículo 131 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, establece lo

siguiente:

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:

1. 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.
2. La discapacidad total permanente para cualquier tipo de actividad, la pena será de cinco (5) a ocho (8) años de prisión.
3. La discapacidad total permanente para el trabajo habitual, la pena será de cuatro (4) a siete (7) años de prisión.
4. La discapacidad parcial permanente, la pena será de dos (2) a cuatro años de prisión.
5. La discapacidad temporal, la pena será de dos meses a dos años de prisión.
6. 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.

De la lectura del encabezamiento del artículo es posible deducir que el tipo penal exige dos (2) supuestos fundamentales:

- a) Que el empleador haya violado grave o muy gravemente la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo y;
- b) Que la muerte o discapacidad del trabajador sea consecuencia directa de dichas violaciones.

La acción típica para Bustillos (2007:20) consiste en que el empleador viole su deber objetivo de cuidado, respecto a la seguridad o salud en materia laboral, que dicha violación debe ser grave o muy grave, por exigencia del mismo tipo penal y además que dicha violación ocasione directamente la muerte o discapacidad del

empleado. De tal manera que debe existir una relación de causalidad perfectamente verificable entre la violación de la normativa y el daño, es decir, se trata en todo caso de un delito de daño, que requiere un resultado para castigarse. Así, este tipo penal pertenece a la categoría de los delitos llamados cualificados por el resultado, donde lo importante no es la conducta que realiza el sujeto activo y su intención final, lo verdaderamente importante para imponer una sanción, es el resultado imputable, sin importar el dolo del agente.

Señala Borrego (2002:507) que existen delitos de omisión pura y de comisión por omisión, siendo los últimos, aquellos en los que se ordena evitar un determinado resultado. Siguiendo a este autor, el delito consagrado en el artículo 131 de la LOPCYMAT es de comisión por omisión, pues el sujeto activo está obligado a realizar lo ordenado legalmente para evitar perjuicios en la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

La omisión impropia o comisión por omisión es una categoría reservada expresamente para los delitos de resultado. Toda la construcción del delito de comisión por omisión persigue precisamente equiparar el hecho activo de matar con la omisión a la cual puede imputársele la muerte de alguien. Pues en la omisión también existe un comportamiento, una actividad positiva, precisamente aquella realizada por el sujeto en vez de la conducta descrita por la Ley.

De tal manera que resulta fundamental determinar cuándo la ley considera que el empleador ha violado grave o muy gravemente la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Al respecto, el artículo 119 de la LOPCYMAT señala un total de veintiséis (26) infracciones graves (aún cuando lo hace desde el punto de vista administrativo) en las que incurre el patrono o empleador cuando: a) No evalúa los niveles de peligrosidad; b) No realiza acciones de control de niveles de referencia de exposición superiores al 50% de tolerancia e intensidad; c) Obstaculiza la elección de los delegados de prevención; d) No provee los instrumentos y equipos de protección personal como cascos, guantes, extintores de incendios, entre otros; e) Impide que los trabajadores acompañen a los funcionarios de inspección cuando estos realicen su labor inspectora

en las empresas; f) No realice exámenes de salud periódicamente; g) No imparta cursos de seguridad industrial; h) No mantenga un sistema de vigilancia epidemiológica; i) No informe por escritos de condiciones peligrosas o insalubres de cualquier clase de agente; j) No declare sustancias peligrosas en el registro respectivo; entre otras.

De la misma manera, el artículo 120 de la LOPCYMAT establece como infracciones muy graves un total de diecinueve (19), entre las que se pueden mencionar las siguientes: a) Ausencia de servicio médico de salud; b) Incumplimiento de condiciones de trabajo, tales como vacaciones, descansos, jornada; c) No informar de la ocurrencia de los accidentes; d) Suministrar información falsa; e) Falta de puesto o medios de primeros auxilios; f) Ausencia de Comité de Seguridad y Salud Laboral; g) No brindar auxilio inmediato al trabajador; h) No ubicar al trabajador en su puesto anterior o no reubicarlo en otro compatible con sus capacidades residuales; i) Impedir u obstaculizar la paralización de las labores, cuando el trabajador tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o su vida; j) Violar la inamovilidad de los delegados de prevención (representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral); y, k) Obstaculizar, impedir o dificultar la labor de inspección.

Ahora bien, siguiendo a Rosell (2008:580) no se pudiera hablar de la hipótesis de culpa (imprudencia o negligencia), por parte del empleador, cuando éste sabiendo de las condiciones laborales riesgosas sin embargo, deja que se produzca el desempeño de las labores del trabajador, puesto que al saber las condiciones de peligro que acechan al trabajador y aceptar los resultados dañosos que se puedan producir, se estaría más cerca del dolo que es calificado por la doctrina como dolo eventual; según el cual, el empleador a sabiendas del riesgo que corre el trabajador se muestra indiferente ante la eventual producción de su muerte o lesiones pues nada hace para cambiar las condiciones laborales peligrosas. De tal manera que habrá que analizar en cada situación específica la relación de causalidad entre el daño y la violación de la normativa legal para determinar la responsabilidad penal del empleador, así como analizar la conducta tanto de la víctima como la de un tercero. Es decir, lógicamente

debe existir una relación de causalidad entre el hecho y la acción u omisión del sujeto activo, puesto que la teoría de la imputación objetiva establece como criterio: 1) que exista un riesgo jurídicamente relevante; y 2) que ese riesgo se verifique por la acción u omisión del agente imputable jurídicamente. En este orden de ideas, mientras las conductas delictivas dolosas consisten en que la acción se emprende con la finalidad de realizar la lesión del bien jurídico, la conducta imprudente o culposa es la acción peligrosa emprendida sin ánimo de lesionar el bien jurídico pero, que por falta de cuidado o diligencia debida, causa su efectiva lesión. Por lo tanto para que el resultado típico producido sea atribuido al autor de la infracción de la norma de cuidado el resultado tiene que ser objetivamente imputable a su acción, y el resultado será imputable si se encuentra en relación de causalidad con la acción y la acción contraria a la norma de cuidado ha creado o incrementado el riesgo de realización del mismo y ese riesgo es de los que la norma de cuidado infringida quería evitar; así pues, la infracción del deber objetivo de cuidado es el núcleo esencial del injusto del delito imprudente y es el fundamento de la desvalorización de la acción; por tanto, el deber de cuidado o de prestar el cuidado debido para evitar la lesión de bienes jurídicos de otros es un principio general del ordenamiento íntimamente ligado a la prohibición de causar daños a los demás; principio éste que encuentra asidero en numerosas normas jurídicas que se proyectan sobre múltiples órdenes de la vida, el trabajo, la industria, el medio ambiente, etc.

El sujeto activo del tipo penal consagrado en el artículo 131 de la LOPCYMAT, es el empleador o su representante, pues la Ley señala a estos dos sujetos como responsables penalmente, pero debe determinarse quién es el empleador en Venezuela. Al respecto, el artículo 49 de la Ley Orgánica del Trabajo establece:

Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.

De la misma manera los artículos 50 y 51 establecen que:

Artículo 50. A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones

jerárquicas de dirección o administración.

Artículo 51. Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.

No pareciera haber mayor discusión al respecto, sin embargo, deben analizarse tres aspectos con relación al sujeto activo de este tipo penal:

1. La solidaridad de la empresa principal con los intermediarios, contratistas y subcontratistas, prevista en el artículo 127 de la LOPCYMAT.
2. La responsabilidad penal del empleador y sus representantes en el caso de las cooperativas y;
3. La responsabilidad penal del empleador y sus representantes en las empresas del Estado.

En cuanto al primer punto, el artículo 127 de la LOPCYMAT establece una responsabilidad solidaria entre el contratante, los intermediarios contratistas y subcontratistas por el incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral de la siguiente manera:

Artículo 127. La empresa contratante o principal responderá solidariamente con los intermediarios, contratistas y subcontratistas por el incumplimiento en materia de la normativa de seguridad y salud laboral, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los trabajadores y trabajadoras que laboran en los centros de trabajo de la empresa contratante o principal.

Las empresas contratantes y beneficiarias están obligadas a exigir a las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones de éstas con el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo responsables solidariamente del deber de reintegrar el pago de las prestaciones y los gastos generados en caso de ocurrencia de enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo o muerte de sus trabajadores o trabajadoras, a la Tesorería de Seguridad Social por el incumplimiento del deber de afiliar y cotizar de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

En todos estos casos se presenta el problema de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y la determinación de la persona a quién le será impuesta la pena

corporal. En este aspecto es importante señalar que antes de 2005 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo regulaba exclusivamente el llamado riesgo objetivo; es decir, si el patrón cumplía con su deber de facilitar los implementos de seguridad y de pagar las indemnizaciones hasta allí llegaba su responsabilidad; de manera que si ocurría el accidente o surgía la enfermedad, simplemente se pagaba el daño, todo ello estimado exclusivamente en dinero. Pero con la reforma realizada a dicha Ley en el año 2005 surge el riesgo o responsabilidad subjetivo; según el cual el patrón es responsable por haber creado el riesgo y la responsabilidad se amplía individualizando reglas de atribución de la calidad y de la responsabilidad del empleador a una pluralidad de sujetos jurídicamente diferenciados. Con respecto a ello surge la pregunta, ¿será posible extender los efectos de la responsabilidad penal a los empleadores y representantes de las contratistas, sub contratistas e intermediarios que realicen determinadas obras o actividades? La respuesta es positiva, sin embargo, deben cumplir con los parámetros de inherencia y conexidad previstos en el artículo 56 de la Ley Orgánica del Trabajo, que establece:

A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por conexa, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella.

La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aun en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.

No obstante, el problema se encuentra en la dificultad existente en la mayoría de estos tipos de delitos para determinar quién es el responsable de la violación de la normativa legal y a quién le será impuesta la pena corporal, pues en grandes estructuras organizativas la responsabilidad tiende a diluirse y disgregarse.

En todo caso, el legislador debió ser más específico y circunscribir la responsabilidad en aquél que tenía la misión de velar por las normas de seguridad al momento de ocurrir el accidente.

Para Bustillos (2007:20), la palabra empleador es sumamente amplia, y puede, incluso, llegar a abarcar hasta el director o gerente de una empresa. Lo fundamental debe ser interpretar restrictivamente el tipo penal y entender que la finalidad del legislador es tutelar la vida de los trabajadores, y castigar al encargado directo de dicho bien jurídico.

En España, por ejemplo, el sujeto activo es el empresario o cualquier otra persona que esté en posición de dirección, supervisión o los técnicos que en razón de su conocimiento sobre el tema de los riesgos y ante la eventualidad no hubiesen adoptado las medidas necesarias para preservar la seguridad en el área de trabajo.

El segundo de los puntos que debe analizarse en cuanto al sujeto activo penal consagrado en el artículo 131 de la LOPCYMAT, es el relacionado con las cooperativas como forma de organización social, dado el carácter de horizontalidad de las relaciones entre sus miembros y no de subordinación o verticalidad propia de las relaciones de trabajo, de tal manera que no existe entre sus miembros una relación de subordinación como la existente en las empresas tradicionales. Por ello, aún cuando la ley las incorpora dentro de su ámbito de acción, difícilmente se podría aplicar una sanción a un sujeto activo determinado dentro de la cooperativa, pues ninguno de los miembros de la directiva de tal ente actúa como empleador, sino que cumple al igual que los demás miembros societarios una función dentro de la organización. Sin embargo, hay ocasiones en que la cooperativa se comporta como un verdadero patrono, como cuando contratan personal por tiempo determinado para la realización de actividades distintas o análogas al su objeto, tomando en cuenta que luego de transcurridos seis meses el trabajador contratado puede solicitar su ingreso como miembro activo de la cooperativa, si durante ese período llega a suceder algún accidente de trabajo, los representantes de la directiva de la organización deben responder a título de empleador en nombre de la organización ante ese trabajador.

Finalmente, el tercer aspecto relacionado con el sujeto activo del tipo penal, se refiere a los entes del Estado como responsables penalmente por las violaciones a la normativa en materia de seguridad y salud laboral. En este punto, si bien es cierto, el Estado como concepto de derecho público, es la personificación jurídica de la nación,

por lo que no puede ser juzgado penalmente, el Estado actúa a través de determinados órganos dirigidos por personas naturales, quienes conforme al contenido del Texto Constitucional responden civil, administrativa, disciplinaria y penalmente por el ejercicio de sus funciones. En tal sentido, la responsabilidad es atribuible a ellos, en caso de violación de la normativa de seguridad y salud laboral que haya generado como consecuencia la muerte o discapacidad del trabajador.

Ahora bien, el artículo en estudio sanciona hechos punibles de orden público, y se corresponden con delitos de acción pública sin perjuicio del derecho que puedan tener los afectados o los causahabientes de ejercer de manera directa las acciones penales a que hubiere lugar, sin la intervención del Ministerio Público; sin embargo, por ser el Ministerio Público el sujeto activo del procedimiento penal, titular y director de la investigación, necesaria o no para el ejercicio o no de la acción penal, el hecho del ejercicio directo de la acción penal por parte de los afectados o causahabientes, no limita la intervención del Ministerio Público, por cuanto se trata de delitos que por su naturaleza son perseguibles de oficio.

Parafraseando a Sainz (2005), se puede afirmar que el objeto de esta tipología penal surge con la finalidad de dar jerarquía y valor a la vida del trabajador, a su salud y seguridad contra los riesgos del trabajo, imputándole al empleador, bien sea del sector público o privado, la responsabilidad en cuanto devengan infortunios laborales, cuando medie su culpa o intención y se produzca la muerte o la discapacidad del trabajador.

Otro aspecto que es importante señalar es que la LOPCYMAT no contempla lapso de prescripción para el ejercicio de la acción penal así como para la ejecución de la pena, por lo cual considera el autor que deberá aplicarse los lapsos de prescripción previstos en los artículos 108 y 110 del Código Penal venezolano.

Finalmente, de las sanciones penales antes examinadas, se derivan circunstancias que pueden producir daños para las personas a sus órdenes, trayendo como consecuencia directa la responsabilidad civil del delito o falta, la cual se encuentra tipificada en el artículo 422 del Código Orgánico Procesal Penal

De la procedencia. Firme la sentencia condenatoria quienes estén

legitimado para ejercer la acción civil podrán demandar, antes el Juez unipersonal o el Juez presidente del tribunal que dictó la sentencia, la reparación de los daños y la indemnización de perjuicios.

Solo se podrá de esta manera accionar civilmente después que la sentencia penal quede definitivamente firme, sin perjuicio del derecho de la víctima, ante la jurisdicción civil, quedando expícito que durante el juzgamiento, no se podrá intentar la acción civil.

Facultades Punitivas del Inspector del Trabajo en Caso de Violación de las Normas Referentes a la Higiene y Seguridad en el Trabajo

Las Inspectorías de Trabajo

Antes de desarrollar las facultades punitivas del Inspector del Trabajo, es importante explicar y definir aspectos generales relativos a la Inspectoría del Trabajo. Así, las Inspectorías del Trabajo, son órganos o unidades del Ministerio del Trabajo, que ejecutan funciones de investigación, de control, de información y de asesoramiento a los empleadores y trabajadores. Estos órganos se encuentran estructurados de la siguiente manera:

Las funciones de las Inspectorías del Trabajo están establecidas en el artículo 589 de la Ley Orgánica del Trabajo, donde señala que esta debe velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Ley y su Reglamento en la jurisdicción territorial que le corresponda, acopiar datos para el censo general del trabajo; intervenir en la conciliación y arbitraje en los casos que se determine; y nombrar comisionados especiales, permanentes u ocasionales, para acopiar datos sobre cualquier especie de asuntos de orden económico y social que surjan en el territorio de su jurisdicción y para ejecutar las instrucciones que les comunique el Inspector.

Esta última atribución está prevista en el artículo 255 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y será ejecutada por el Inspector previa autorización del Ministro del Trabajo.

El Inspector del Trabajo, es un funcionario perteneciente a la Unidad de Supervisión del Trabajo, Seguridad Social e Industrial, adscrito al Ministerio del Trabajo, por lo cual también se le denomina “Supervisores de Trabajo”.

La Ley Orgánica del Trabajo consagra como obligaciones de los Inspectores del Trabajo las que el Convenio No. 81 de la Organización Internacional del Trabajo establece en su artículo 15, es decir: Tanto los inspectores, como los demás funcionarios del trabajo en general, “no podrán tener ningún interés, directo ni indirecto, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas comprendidos en su jurisdicción”, también consagrado en el artículo 591 de la Ley Orgánica del Trabajo.

El inspector de trabajo acreditando su identidad tiene la atribución de visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, a cualquier hora, verificando si se cumple con todas las disposiciones relativas al trabajo, sin que sea necesario la previa notificación al patrono, solo comunicándole al momento de la llegada el motivo de su visita. Además, estos funcionarios tienen la obligación de guardar secreto sobre los procedimientos operacionales de que tomen conocimiento en sus visitas o actos de inspección, mantendrán absoluta imparcialidad y deberán abstenerse de tomar posiciones partidistas y políticas de cualquier índole (Art. 590 de la Ley Orgánica del Trabajo).

Se trata básicamente de no revelar, aún después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones. Por último, en las visitas de inspección sea rutinaria o por la ocurrencia de un accidente de trabajo notificado ante la inspección de trabajo por parte del empleador o por el trabajador, el funcionario podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, que considere necesario para verificar que las disposiciones legales son cumplidas de acuerdo a la ley, así como también interrogar a los testigos, al patrono, o a cualquier otro miembro del personal si lo amerita, el interrogatorio tendrá un carácter confidencial, ya que la declaración del testigo pudiere originar represalias contra este.

Cabe destacar que de acuerdo a lo antes expuesto, queda abierta la posibilidad que en dicha inspección, se determine si existe un hecho de carácter punitivo, donde se presuma la perpetración de un delito, y que este pueda ser denunciado ante los organismos competentes como lo es el Ministerio Público, pero no señala expresamente la ley de la materia si el inspector del trabajo es el encargado de accionar todo lo concerniente a la denuncia del delito.

De acuerdo a la función sancionatoria del inspector de trabajo, en el artículo 647 de la Ley Orgánica del Trabajo concatenado con el artículo 261 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, este sólo se refiere a las sanciones de índole administrativa como infracciones o multas, es decir, lo referente a todo lo que tengan que ver con medidas en las cuales existan defectos observados en la instalación, el montaje o en los métodos de trabajo que según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

Las Unidades de Supervisión del Trabajo, Seguridad Social e Industrial, y sus Facultades Punitivas

El artículo 257 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), establece que en cada Estado funcionará, por lo menos, una Unidad de Supervisión adscrita a la Inspectoría del Trabajo, que ejercerá las funciones de inspección y supervisión del cumplimiento de la normativa sobre condiciones de trabajo, empleo, seguridad social e higiene y seguridad industrial. Existe, a nivel de la Dirección General del Ministerio del Trabajo, una Unidad Central de Coordinación o unidad de apoyo del sistema de supervisión de condiciones de Trabajo, empleo, seguridad social e higiene industrial, Unidad de Supervisión adscrita a la Inspectoría del Trabajo.

En cada Estado, se encuentra establecido un equipo de supervisión, bajo las ordenes del Jefe de Supervisores, del Inspector del Trabajo jefe y del Coordinador de Zona. En las Unidades de Supervisión del Trabajo, las inspecciones o supervisiones serán ejecutadas atendiendo a:

- La planificación de actividades que, conforme a sus políticas, diseñe el Ministerio del Trabajo;
- Las denuncias que fueren presentadas con indicación detallada de las presuntas violaciones;
- y los hechos que por su gravedad y la inminencia del riesgo que comportan a la vida y salud de los trabajadores, ameriten la actuación de oficio del funcionario. En este caso, el acto supervisorio deberá ser debidamente motivado y sometido a la consideración del superior inmediato, a los fines de determinar si el funcionario actuó con base en las circunstancias descritas.
-

Procedimiento Administrativo Para Aplicar Sanciones

Por otra parte, el procedimiento Administrativo, utilizado por los Supervisores del Trabajo de la Unidad de Supervisión del Ministerio del Trabajo, para aplicar las sanciones que les competen, es el establecido, en el artículo 647 de la Ley Orgánica del Trabajo, y al respecto se sistematiza de la siguiente manera:

- **Iniciación el Procedimiento:** El funcionario de inspección que verifique que se ha incurrido en una infracción, levantará un acta circunstanciada y motivada, con la cual se iniciará el respectivo procedimiento administrativo, y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione.
- **Notificación:** Dentro de los cuatro días hábiles, después de levantada el acta, el funcionario remitirá sendas copias certificadas de la misma a los presuntos infractores.
- Dentro de los ocho días hábiles siguientes al recibo de la copia del acta, el presunto infractor podrá formular ante el funcionario los alegatos que juzgue pertinentes. Esto puede efectuarse en forma escrita o verbal. Si fuere verbal, el funcionario lo reducirá a escrito en acta que agregará al expediente, la cual será firmada por el funcionario (Supervisor del Trabajo) y el exponente (el patrono o empleador), si sabe firmar y si puede hacerlo. Si citado el presunto

infractor, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal, se le tendrá por confeso, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos días hábiles siguientes.

- **Promoción y Evacuación de las Pruebas:** Dentro de los ocho días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto en el literal anterior, los indiciados podrán promover y hacer evacuar las pruebas que estimen conducentes, conforme al Derecho Procesal.

Todo lo señalado, en esta parte de la investigación, indica que la Inspectoría del Trabajo, ejerce funciones de carácter administrativo, es decir aplica sanciones pecuniarias, no penales, de lo que se interpreta que la función de los Supervisores del Trabajo tiene fines de prevención, mas no de represión.

Procedimiento Conducente a la Acción Penal Dada la Violación por Parte del Patrono de las Normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Como se explicó anteriormente, los Supervisores del Trabajo, solo tienen facultades para imponer sanciones de carácter pecuniario. En este sentido, se sigue un procedimiento administrativo, para aplicar dicha sanción.

Ahora bien, si el patrono viola las normas de higiene y seguridad en el Trabajo y en consecuencia se produce un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o la muerte del trabajador, lo procedente en derecho es una acción penal, de conformidad con lo establecido en el Código Orgánico Procesal Penal (COPP); y dicha acción penal se inicia, por tratarse de delitos de acción pública, bien de oficio por el Ministerio Público al recibir noticia criminis, como titular de la acción penal y director de la investigación, bien por denuncia ante el Ministerio Público de los hechos que revisten carácter penal y de los cuales es víctima el trabajador, ya sea por este mismo o por sus causahabientes, pudiendo incluso el trabajador o sus causahabientes constituirse en querellantes; de tal manera que, de conformidad con la LOPCYMAT, ni el ejercicio de la acción ni la denuncia son competencia de la inspectoría del trabajo. Sin embargo, podría inferirse una obligación de denunciar

para los funcionarios de la inspección del trabajo y del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, del contenido del artículo 287 del Código Orgánico Procesal Penal que establece lo siguiente: “La denuncia es obligatoria: ... 2. En los funcionarios públicos, cuando en el desempeño de su empleo se impusieren de algún hecho punible de acción pública...”. Toda vez que estos son los funcionarios que en principio tienen conocimiento de tales hechos, al momento de hacer una inspección y/o de calificar una enfermedad declarada por el empleador o por el trabajador como ocupacional.

Sin embargo, en la práctica no existe conexión entre la función de la Inspectoría de Trabajo, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y la jurisdicción penal. Tampoco existe conexión alguna del procedimiento administrativo con el penal. El funcionario supervisor, no instruye expedientes preparatorios para el proceso penal, no está obligado a ello, ni es de su competencia. No obstante, el juez con competencia penal, podría solicitar el acta de la Inspectoría del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, como elemento de valor probatorio, lo cual podría hacer igualmente el Ministerio Público como elemento de convicción para iniciar la averiguación penal y posteriormente presentar la acusación respectiva. Dadas las explicaciones anteriores, se señala el procedimiento penal ordinario, previsto en el Código Orgánico Procesal Penal, que deberán seguir los trabajadores o sus familiares, en caso de que el patrono o empleador, sea penalmente responsable:

- El procedimiento se inicia con la **Fase Preparatoria**, la cual tiene por objeto la preparación del juicio oral y público, mediante la investigación de la verdad y la recolección de todos los elementos de convicción que permitan fundar la acusación del Fiscal del Ministerio Público y la defensa del imputado. La investigación puede realizarla de oficio el Ministerio Público por mera noticia criminis. En caso de ser recibida la denuncia por la policía, deberá comunicárselo dentro de las 8 horas siguientes al Ministerio Público. La investigación también puede iniciarse por denuncia que cualquier persona haga de un hecho punible. Finalmente, se puede iniciar la investigación por querrela interpuesta por la víctima ante el Juez de control.

Una vez realizado esto, el Fiscal puede solicitar al Juez de Control el sobreseimiento, puede igualmente ordenar el archivo del expediente o acusar, ya que por las penas asignadas a dicho delito, estas en su límite máximo exceden de los tres (03) años, motivo este que no permite que proceda el principio de oportunidad ni la suspensión condicional del proceso. A su vez, el Juez de control puede aprobar los acuerdos reparatorios, remitir la acusación a otra Fiscalía, cuando el mismo no está de acuerdo con la solicitud del Fiscal del Ministerio Público de archivar el expediente o solicitar al Fiscal Superior que ratifique o rectifique el sobreseimiento (o sea, la extinción de la acción penal).

- Si el Fiscal decidió acusar, comienza la **Fase intermedia** en la que luego de convocar a las partes a una audiencia oral, el imputado podrá admitir los hechos y el Juez podrá decidir la terminación del proceso, la aprobación de acuerdos reparatorios, la declaración del sobreseimiento, si el mismo desestima la acusación fiscal, o finalmente admitir la acusación y dictar el auto de apertura de juicio.

En caso que el juez decida admitir la acusación luego de la audiencia preliminar y una vez dictado el auto de apertura de juicio, comienza la **Fase de Juicio Oral**, en la que se procede a la integración del tribunal, el cual de acuerdo con la pena aplicable será el Tribunal mixto, integrado por un Juez presidente y dos jueces escabinos o legos, es decir ciudadanos comunes, ello porque la pena exceden en su límite máximo de cuatro (04) años, y por esta razón es que la competencia le corresponde a dicho tribunal, según lo establecido en el artículo 65 del COPP. Una vez realizado el juicio, los escabinos conjuntamente con el juez presidente pasan a deliberar y toman una decisión, bien de culpabilidad o bien de inocencia del imputado. Si el veredicto lo declara inocente, gozará de libertad inmediata, que se hará efectiva en la misma sala. Si el jurado declara al imputado culpable, el Juez Presidente procederá a dictar sentencia y a establecer la pena correspondiente. Luego de esto, en la **Fase de impugnación**, si los abogados del acusado deciden apelar, dicha apelación la debe realizar para ante la Corte de Apelaciones por ante el Tribunal que dictó la sentencia, dentro de los diez (10) días siguientes a la publicación del íntegro de la sentencia, fundamentando la misma obligatoriamente en cualquiera de los numerales del

artículo 452 del COPP, en este caso, la Corte de Apelaciones puede bien declararla con lugar y ordenar que un nuevo tribunal conozca el juicio, bien declararla con lugar y dictar una decisión propia, o declararla sin lugar y ordenar la remisión de la causa al Juez de ejecución.

Finalmente, el Juez de ejecución se encargará del cumplimiento de la condena, decidirá las rebajas, la suspensión condicional y otros beneficios y el cómputo final de la pena; de igual manera los abogados del acusado pueden interponer ante la Corte de Apelaciones que dictó la sentencia recurrida, dentro de los quince (15) días siguientes al de su publicación o de la notificación personal del acusado previo traslado, un recurso de casación ante la Sala de Casación Penal del Tribunal Supremo de Justicia, fundamentando el mismo en cualquiera de los motivos establecidos en el artículo 460 del COPP.

Por lo señalado supra con relación al procedimiento conducente a la acción penal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, se hace imprescindible el análisis de la responsabilidad de los organismos públicos involucrados en materia de infortunios laborales, desde el punto de vista del cumplimiento por parte de éstos, de los deberes y competencias que tienen reservados por disposición de la ley, tomando como base el contenido del artículo 3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), de acuerdo con el cual el Estado tiene como uno de sus fines esenciales la defensa y desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, brindando la garantía de los principios y deberes consagrados en la Constitución.

A tal efecto se observa con base en las distintas funciones que le han sido conferidas a organismos como el Ministerio del Trabajo, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, Ministerio Público y dentro de este a los Órganos de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, la Defensoría del Pueblo y los Juzgados Laborales y Penales, entre otros; los cuales aplican de manera coherente todas las funciones que les han sido atribuidas dentro del ordenamiento jurídico venezolano, salvo lo concerniente a la materia de infortunios laborales, en la cual presentan fallas notables; especialmente en lo que respecta a la parte punitiva, y se llega a la conclusión que

existe una nula aplicación del contenido de los preceptos consagrados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del año 2005 al igual que como ocurrió con la Ley derogada del año 1986, derivado en parte del desconocimiento en cuanto a las acciones que éstos deberán seguir a fin de dar cumplimiento a lo pautado por el legislador en la materia. A esto se suma la poca cultura existente en materia de riesgos laborales, tanto entre los sujetos de la relación laboral como en todo el colectivo nacional, por lo cual el índice de siniestralidad se repunta cada vez más alto, como se observa de la estadística de siniestralidad del año 2007 publicada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, según la cual en dicho año se reportaron en todo el país treinta y nueve mil cuatrocientos trece (39.413) accidentes leves, quince mil cuatrocientos setenta (15.470) accidentes moderados, dos mil cuatrocientos veintiún (2.421) accidentes graves y trescientos veinticinco (325) accidentes mortales; dentro de una sociedad con grandes desaciertos en materia de infortunios laborales, producto del poco interés que el Estado, los empleadores y los particulares le brindan.

Así, frente al hecho de ocurrir un infortunio laboral, cabe la obligación de todos los factores sociales, en cuanto a poner en conocimiento de las autoridades competentes, en este caso, primordialmente, en cabeza del Ministerio Público, lo atinente a la investigación del hecho delictual, donde mediante la acción realizada por los órganos de investigaciones científicas, penales y criminalísticas, la cual va dirigida a demostrar la culpabilidad del sujeto, se procede luego a la fase de incriminación por parte del Ministerio Público, iniciándose la acción penal correspondiente, por cuanto surgieron de la investigación, plurales indicios de culpabilidad en contra del patrono o empleador.

En este sentido, el Ministerio Público debe hacer extensiva sus atribuciones a la materia laboral, específicamente, en lo relativo a infortunios laborales, donde tanto por la vía de denuncia de los órganos encargados de la aplicación del contenido de las leyes en materia laboral y otras leyes que traten la materia; de la víctima; y de los órganos jurisdiccionales; como por la vía del conocimiento por noticia criminis; iniciar la respectiva fase de investigación a objeto de cumplir con las atribuciones

inherentes a su investidura, extendiéndose de esta manera el manto de protección al área laboral, producto de la comisión exacerbada de delitos culposos, impunes dentro del aparato productivo de la nación.

Con base a lo anterior, la vigente LOPCYMAT (2005), establece en el artículo 131 penúltimo aparte que, “hasta tanto no se reforme el Código Penal, el Ministerio Público creará Fiscales Especiales con competencia nacional en materia de salud y seguridad laborales”; de los cuales hasta ahora sólo se han creado a nivel nacional cinco fiscalías con competencia en esta materia, ubicadas por regiones, cuando lo ideal sería la creación de Fiscalía con esta competencia en cada estado del país; lo anterior en concordancia con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Novena de la LOPCYMAT (2005), se refiere el hecho que:

Hasta tanto no se reforme el Código Penal, quien estando por esta Ley obligado a informar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de la ocurrencia de un accidente de trabajo en el cual haya fallecido un trabajador o trabajadora, no lo hiciere inmediatamente será penado con prisión de uno (1) a dos (2) años, sin perjuicio de las multas a que hubiere lugar.

Cabría entonces preguntarse, ¿operaría tal privación de libertad para los funcionarios del Estado, con ocasión al contenido de la anterior normativa en materia de infortunios laborales, o solo tendrá aplicación para el colectivo común?; de la misma forma, ¿Estaría el INPSASEL en la obligación de reportar a su vez a la Fiscalía del Ministerio Público para que ésta inicie la respectiva averiguación penal, sobre delitos provenientes de infortunios laborales?

Tales interrogantes devienen en virtud que, de la norma transcrita se puede inferir claramente el hecho de estar ante la presencia de la comisión de un delito culposo por parte del patrono o empleador, sea este persona natural o jurídica, el cual habiendo sido tipificado por el legislador bajo el tipo de muerte en accidente de trabajo, en materia estrictamente penal se trata del delito consagrado como homicidio culposo previsto y sancionado en el artículo 411 del Código Penal venezolano.

Bases Legales

En Venezuela, la higiene y seguridad en el Trabajo, se encuentra regulada fundamentalmente en tres instrumentos normativos:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)
- Ley Orgánica del Trabajo (LOT - 1997)
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT – 2005)
- Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1992)
- Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1968)
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 261. Función Sancionatoria.
- Código Orgánico Procesal Penal (2009)
- Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Inspección en el Trabajo, en la Industria y en el Comercio; ratificado por Venezuela el 17 de mayo de 1967 (Gaceta Oficial N° 28.332)

Definición de Términos Básicos

Ambiente de Trabajo: Según la Comisión Venezolana de Normas Industriales (citadas por Iturraspe 1999) “es el conjunto de los elementos físicos, químicos, biológicos, sociales y culturales que rodean a una persona en el interior de su espacio de trabajo. Los factores sociales y culturales, sin embargo, no están cubiertos por la presente norma.” (p.75).

Accidente de Trabajo: Marestaing (citado por Ossorio 1981) “la lesión corporal proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior”. p.15).

Para Cabanellas (citado por Ossorio 1981) “el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales, permanentes o pasajeras. “ (p.15).

Enfermedad Ocupacional: Es la consecuencia de exposición más o menos prolongada a un riesgo que existe en el ejercicio habitual de la profesión.

Enfermedad Profesional: Según Ossorio (1981) “la que es consecuencia forzosa o probable de un trabajo subordinado. Su posible evitación, así como los resultados económicos del tratamiento y de la incapacidad resultante...”p.284).

Higiene y Seguridad en el Trabajo: Según Bruzual (1992), “son condiciones que responden a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.” (p.191).

Infatunios de Trabajo: Según Villamil (1986) en un sentido amplio “son los percances o perjuicios que puede sufrir el trabajador en su salud física o mental, con ocasión del trabajo.” (p.38).

Sancion: Según Couture (citado por Ossorio 1981) “es la consecuencia jurídica desfavorable que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado. “(p.688)

Sistema de Variables

Categoría de Análisis

La categoría objeto de estudio, en la presente investigación, es la siguiente: “Implicaciones penales ante el incumplimiento por parte del patrono en cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo”.

Conceptualización de las Categorías

Las implicaciones penales, consisten en un conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso en las diferentes circunstancias de tiempo, lugar y forma, donde se presume la perpetración de un delito al prestarse unas condiciones y ambientes de trabajo favorables que cumplan con la higiene y seguridad por parte del empleador.

Matriz de Análisis

La categoría se analizará a través de la especificación de las subcategorías y unidades de análisis que las conforman, se define a través del cuadro de la operacionalización de las variables (ver cuadro siguiente).

CUADRO 1. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Objetivo General: Analizar las implicaciones penales ante el incumplimiento por parte del patrono en cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo		
Objetivos Específicos	Dimensión	Unidades de Análisis
Analizar los términos condiciones de higiene y seguridad en el medio ambiente del trabajo	Condiciones de higiene y seguridad	-Evolución Histórica -Naturaleza Jurídica -Higiene y Seguridad en el Trabajo en Venezuela -Medio Ambiente de Trabajo -Condiciones de Trabajo -Condiciones Inseguras e Insalubres -Infortunios en el Trabajo
Identificar las obligaciones del empleador y la empleadora en cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo	Obligaciones del empleador y la empleadora	-Obligaciones Generales de Carácter Preventivo: art. 19 de de la LOPCYMAT y 242, 241 y 244 LOT. -Obligaciones respecto a los medios, procedimientos y puestos de trabajo: arts 21, 22, 23, 25 y 27 de la LOPCYMAT -Obligaciones indemnizatorias: artículo 33, parágrafo primero, segundo y tercero de la LOPCYMAT, y artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo

Analizar la responsabilidad penal del patrono en materia de higiene y seguridad en el trabajo	Responsabilidad penal del patrono	-Medidas preventivas: art. 1 y 2 LOPCYMAT -Castigo Penal: arts. 131y Disposición Transitoria Novena LOPCYMAT -Procedimiento y críticas
Examinar las facultades punitivas del inspector del trabajo en caso de violación de las normas referentes a la higiene y seguridad en el trabajo	Facultades punitivas del inspector del trabajo	-Las Inspectorías del Trabajo -Las Unidades de Supervisión del Trabajo, Seguridad Social e Industrial y sus facultades punitivas: facultades de investigación y control: art. 12 Conv. 81, Conv. 129 OIT, ; arts. 16 t 590 LOT.; facultades de intimación: art. 13 Conv 81 OIT y 259 RLOT; y facultades sancionatorias: Título XI LOT y 261 RLOT. -Procedimiento Administrativo para aplicar las Sanciones. Art. 647 LOT.
Describir el procedimiento conducente a la acción penal dada la violación por parte del patrono de la higiene y seguridad en el trabajo.	Procedimiento conducente a la acción penal	-Procedimiento Penal Ordinario: fase preparatoria, fase intermedia, fase del juicio oral, deliberación y sentencia. Libro segundo del COPP.

Fuente: Peña (2011)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Tipo de Investigación

La investigación utilizada en el presente estudio, es de tipo aplicada y descriptiva. Es una investigación aplicada, porque para su desarrollo, depende de los descubrimientos y aportes teóricos, por lo que se busca confrontar la teoría con la realidad. Está relacionada con la Teoría Pura del Derecho concebida por Kelsen.

Con respecto a esto, Ossorio (1981:739), explica lo siguiente:

...se propone, como única finalidad, asegurarse un conocimiento preciso del Derecho, en que puede permitirse excluir de dicho conocimiento todo cuanto en rigor no integra lo que con verdad merece el nombre de Derecho, por lo que aspira a librar a la ciencia jurídica de elementos extraños.

Bavaresco (1997) define la investigación aplicada, como aquella que se realiza y se lleva a su aplicación. Es una investigación descriptiva, porque, se logrará analizar, criticar e interpretar la información seleccionada y cada uno de los elementos más importantes de la situación problemática, para de esta manera, lograr cumplir con los objetivos planteados.

Es también un diseño descriptivo, porque se caracterizaron todos los elementos de la categoría: implicaciones penales ante el incumplimiento por parte del patrono en cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo.

Para Bavaresco (1997:28 y 29) “Consiste en describir y analizar sistemáticamente características homogéneas de los fenómenos estudiados sobre la realidad”. Al respecto, Finol y Nava (1996:62) explican lo siguiente:

La descripción constituye una forma básica del pensar reflexivo, las características esenciales de la investigación descriptivas son las recogida y discusión de los datos, el análisis y la interpretación adecuada de los mismos que permitan una posterior elaboración, desarrollo y perfeccionamiento de principios generales, que a su vez orienten hacia el descubrimiento de nuevos datos de los hechos presentes.

Hernández, Fernández y Baptista (1998:191) explican que “los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver...”.

Todo lo expuesto, explica el tipo de investigación aplicado al presente trabajo.

Diseño de la Investigación

El diseño de investigación, según Arias (2004) es “la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, experimental, bibliográfico, transeccional descriptivo.

Para Balestrini (2001:132) “en los diseños bibliográficos, los datos se obtienen a partir de la aplicación de las técnicas documentales, en los informes de otras investigaciones donde se recolectaron esos datos, y/o a través de las diversas fuentes documentales”. Es documental, porque se analiza, crítica e interpreta la información, obtenida mediante las fuentes documentales consultadas.

Para Arias (2004) la Investigación Documental es definida 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.

Es una investigación de campo en menor medida, porque se obtuvo información de primera mano, a través de una entrevista no estructurada, realizada a un Supervisor del Trabajo de la Inspectoría del Trabajo en la ciudad de San Cristóbal, estado Táchira.

Es un diseño transeccional, porque se entrevistó a una supervisora del Trabajo, aplicando la entrevista no estructurada, a través de la cual, se obtuvo información de la realidad investigada. Arias (2004:30) define el diseño transversal o diseño transeccional como aquel donde “la información obtenida es válida solo para el período en que fue recolectada ya que tanto las características como las opiniones, pueden variar con el tiempo”.

De lo antes señalado se observa, que existe entonces, una estrecha relación entre el tipo de investigación documental, con el diseño bibliográfico, ya que al definir la investigación como documental, se entiende que se fundamenta en bases teóricas y que estas se

encuentran en fuentes bibliográficas, de autores especializados, lo cual representa el diseño de la investigación.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Finol y Nava (1996:699), consideran que la recolección de información es una parte imprescindible del proceso de investigación, definiéndola como “la reunión de datos para el logro de un determinado objetivo”.

En el trabajo de investigación el autor utilizó un método de observación documental y el de la observación indirecta.

Con relación a la observación documental, el investigador efectuó una revisión y análisis de fuentes documentales, así como de su contenido.

Balestrini (2001:152), explica la técnica de observación documental:

A partir de la observación documental, como punto de partida en el análisis de las fuentes documentales, mediante una lectura general de los textos, se iniciará la búsqueda y observación de los textos presentes en los materiales escritos consultados que son de interés para la investigación. Esta lectura inicial, será seguida de varias lecturas más detenidas y rigurosas de los textos, a fin de captar sus planteamientos esenciales y aspectos lógicos de sus contenidos y propuestas, a propósito de extraer los datos bibliográficos útiles para el estudio que se está realizando.

Por su parte, Finol y Nava (1996:72) definen el análisis documental como “un conjunto de operaciones que tienden a representar el contenido de un documento de una forma distinta a la original y provoca la elaboración de un documento secundario.

El análisis de contenido se efectuará mediante la elaboración de la matriz de análisis, estructurada en objetivos, categoría de análisis, subcategorías y unidades de análisis. En cuanto a la técnica de la observación indirecta, esta se efectuó, mediante la entrevista no estructurada.

Según Finol y Nava (1996:69)

...son varios los métodos y técnicas que pueden usarse para la recolección de datos, entre ellas la observación, en sus distintas facetas...la observación directa de los hechos o fenómenos de la realidad...la observación indirecta, realizada a través de la entrevista, cuestionario y otras técnicas....

Con respecto a los instrumentos utilizados, se pueden mencionar: la ficha de contenido, la ficha de resumen de autores, que posteriormente se registraron en el archivo del computador, utilizando como guía básica para la selección de la información, la matriz de análisis de las categorías.

Para Balestrini (2001:153) el fichaje constituye una “técnica operacional para el manejo de las fuentes documentales, que se empleará, a fin de introducir los procedimientos y protocolos instrumentales de la investigación documental en el manejo de los datos ubicados en éstas, y requeridos en la investigación...”.

Asimismo, Finol y Nava (1996), explican que el fichaje es la técnica más usada para el registro de los datos obtenidos y se utilizan, tanto para la selección como para la evaluación de los documentos, en la fase previa de la investigación.

Con relación al método jurídico para analizar las normas, se utilizará el hermenéutico, para determinar la intención del legislador, el significado de las normas y de qué manera se aplican en la realidad.

Para Raguso (1979) El método hermenéutico es el que tiene como función la interpretación, dentro de la metodología científica.

Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos

En la presente investigación, para fijar el verdadero sentido de la información recolectada, se utilizó la hermenéutica jurídica; considerada la ciencia que interpreta los escritos, al principio se refirió a la exégesis de los estudios bíblicos, pero su relación más exacta está en la interpretación jurídica (técnico-jurídica) o interpretación de leyes; permitiendo el análisis de principios y fijar las pautas por seguir en la interpretación del Derecho.

Resulta interesante recordar que las normas jurídicas, tal cual vienen dadas por el legislador, son entidades abstractas integradas por una hipótesis y una consecuencia. Es decir; se hace necesaria la interpretación jurídica pertinente, para que de esta manera se logre una comprensión más exacta de las mismas. Es aquí cuando la hermenéutica jurídica se abre paso, como aquella ciencia encargada del estudio e interpretación de los textos legales y fijación de su verdadero sentido.

En esta investigación se aplicará el método histórico evolutivo, según el cual, la interpretación de la norma jurídica supone la búsqueda de la voluntad del legislador; es una interpretación objetiva de las normas jurídicas, conjuntamente con el estudio de sus objetivos y alcance. Además se utilizará la técnica de análisis de contenido, debido a que según Risquez, Fuenmayor y Pereira (1999), es la que permite abordar las características más importantes del contenido de un mensaje, para transformarlas en descripciones propias, después de ser analizadas por el receptor. Asimismo, se hace uso de la técnica de revisión documental para algunos aspectos de la empresa que no pueden ser recogidos con el instrumento.

El análisis documental cubre técnicas tradicionales de bibliotecas, tales como catalogación, indización, clasificación y resumen, además de técnicas informáticas como la indización automática y la recuperación de la información almacenada en ordenadores mediante el lenguaje natural.

Igualmente, el análisis de contenido; suministra información necesaria que ayuda a evaluar los puntos anteriormente mencionados, en el desarrollo de la investigación se continuará recolectando información sustentada por alguna fuente que proporcione datos para el análisis y proceso de la investigación, por lo tanto a través de la operacionalización de las variables y de las unidades de análisis se pueden identificar aquellas fuentes que resultan idóneas para tal fin.

CONCLUSIONES

- En Venezuela, el área de la seguridad y salud en el trabajo se ha caracterizado por la ausencia de políticas adecuadas que permitan el desempeño de una acción eficaz tanto por parte de los empleadores y trabajadores, como de los organismos oficiales encargados de la materia, esto se evidencia en la existencia de una serie de organismos que desarrollan su acción, sin una mínima coordinación entre ellos, sin actualización en los contenidos de la ley, con solapamiento de funciones y sin una adecuada planificación de actividades, lo que hace poco efectiva su acción sobre la problemática de la salud y seguridad en el trabajo.
- El ordenamiento jurídico venezolano posee una serie de preceptos legales de suma importancia que obligan a las empresas a dar cumplimiento a las condiciones mínimas de higiene y seguridad social, que permitan lugares o ambientes de trabajo seguros, que se establezcan sistemas de prevención social para evitar en lo posible accidentes o enfermedades profesionales, y así evitar tanto el pago de las indemnizaciones respectivas como la imposición y cumplimiento de las penas a que hubiere lugar.
- La legislación consagrada en materia laboral resulta de contenidos más estrictos que la establecida en el Código Penal, ya que las sanciones impuestas para el caso de la muerte de un trabajador en accidente de trabajo – prisión de ocho (8) a diez (10) años -, establecidas en la LOPCYMAT (2005), son mucho mayores que las establecidas en el Código Penal para castigar el delito de homicidio culposo, el cual consagra la pena de seis (6) meses a cinco (5) años de prisión. Corroborándose con ello la tendencia actual legislativa en Venezuela, con la creación de leyes penales en sistemas distintos al Código Penal, violentándose así lo atinente a la reserva legal que éste debe detentar.
- Existe una penalización bastante exagerada como parte represiva en la LOPCYMAT (2005), para el empleador que incurra en violaciones a su normativa, obviando el aparato estatal, la ejecución de una verdadera política de cultura sobre

riesgos laborales, que haga proclive la protección del mayor recurso humano con que cuenta Venezuela, su gente.

- Se evidencia, entre los profesionales del área objeto de estudio, falta de conocimientos e interés por la materia, limitándose de manera simple, en caso de interponer una demanda por ante la jurisdicción laboral con ocasión del acaecimiento de infortunios laborales, a la solicitud de indemnizaciones tarifadas a las que tiene derecho el trabajador, obviando de manera plena, lo concerniente a la parte punitiva establecida en la LOPCYMAT, cuando medie culpa del patrono derivado de un infortunio laboral.
- Entre los distintos organismos involucrados en la materia de infortunios laborales, existen deficiencias en cuanto a la obligación que tienen de denunciar el infortunio laboral, para que sea iniciado el respectivo proceso penal en contra del empleador
- De acuerdo a lo establecido en el artículo 129 de la LOPCYMAT, se consagra plenamente la responsabilidad penal de las personas jurídicas, refiriendo que quienes ejerzan como representantes del empleador o de la empleadora, en caso de culpa, podrán ser imputados penalmente de conformidad con lo dispuesto en la ley vigente, la cual tiene plena vigencia en su contenido, más no en su aplicación.
- Por tratarse de delitos de acción pública, el Ministerio Público, bien de oficio o previa denuncia, debe iniciar la investigación correspondiente para determinar la responsabilidad penal a que haya lugar y proceder a ejercer la respectiva acción penal, para lo cual debe seguirse el procedimiento ordinario previsto en el Código Orgánico Procesal Penal venezolano; a la acusación que presentare el Ministerio Público en su oportunidad puede adherirse como querellante bien el trabajador (a) afectado o en su defecto sus causahabientes, e incluso deja abierta la posibilidad la normativa de la LOPCYMAT a que la acción se ejerza por acusación privada presentada por la misma víctima o por sus causahabientes.
- En la reforma próxima a realizarse al Código Penal venezolano, debería incluirse un capítulo correspondiente a las penas por ilícitos cometidos en la relación de trabajo, como una manera de sistematizar en un solo texto las normas correspondientes a la tipificación y sanción de los hechos delictivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agreda (1986) Comentario a la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (S.I).
- Aranaga (2002) Comentarios a la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Trabajo de Grado, para optar al título de Magíster en Derecho del trabajo.
- Arias (2004) El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. 4ª edición, Caracas: Editorial Epísteme.
- Arteaga (2001) Derecho Penal Venezolano, Novena Edición, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas: Mc Graw Hill.
- Bavaresco (1997). Metodología de la Investigación. Academia de Ciencias Económicas, Servicio Bibliotecario de la Universidad del Zulia, Maracaibo Venezuela.
- Bruzual (1992) Derecho laboral, La Guaira. Venezuela.
- Código Orgánico Procesal Penal (1999), reforma GO N° 5.930 Ex del 04 de septiembre de 2009.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), G.O N° 36.860 del 30 de Diciembre de 1999.
- Cortez (2001). Higiene y Seguridad en el Trabajo. 3ª Edición.
- Diccionario de la Lengua Española Larousse (1994), México: Larousse Planeta.
- Eco (1990) Como se hace una Tesis: técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura. 12 º edición, México,: Gedisa Editorial.
- Ermida (1999) El Concepto de Condiciones de Trabajo. Dossier Sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo CYMAT, Comp. Francisco Iturraspe, Cuadernos Electrónicos, Universidad Central de Venezuela, Caracas: Miguel Ángel García e Hijos.
- Fernández (1999) Perspectivas de la Función de Inspección del Trabajo frente a la Modernidad de la Administración Laboral en Venezuela. Gaceta Laboral Vol, 5, N° 2, Maracaibo: Astro data, S.A.

- Fernández (1992) Accidentes Laborales en la ciudad de Maracaibo (Venezuela) 1979 – 1990. Trabajo de ascenso para optar a la categoría de Profesor titular Facultad de Medicina, Maracaibo, Facultad de Humanidades Universidad del Zulia.
- Finol y Nava (1996) Proceso y Productos en la Investigación Documental. Universidad del Zulia, segunda edición, Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Gómez (1991) Incidencias del ambiente del taller en el desarrollo del proceso de aprendizaje de diseño en la Facultad de Arquitectura de LUZ, Tesis de Grado para optar al título de Magíster en Ciencias de la Educación, Maracaibo, Facultad de Humanidades , Universidad del Zulia.
- García (1960). Derecho del trabajo. Tomo II.
- Guzmán (1999). La nueva didáctica del trabajo. Tomo II.
- Hernández, Fernández, y Baptista (1998). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill
- Iturraspe y Mantero de San Vicente (1999) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Derecho del trabajo. (1970) 2da. Edición.
- Iturraspe (1999) Dossier Sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo CYMAT. Cuadernos Electrónicos. Universidad Central de Venezuela, Caracas: Miguel Ángel García e Hijos.
- Iturraspe (1999) Derecho a la Salus y Seguridad del Trabajo: un informe comparativo entre Venezuela y Canada. Dossier Sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo CYMAT, Comp. Francisco Iturraspe, Cuadernos Electrónicos, Universidad Central de Venezuela, Caracas: Miguel Ángel García e Hijos.
- Ley orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1986), GO N° 3.850 Ex del 18 de junio de 1986
- Ley orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), GO N° 38.236 Ex del 26 de julio de 2005.
- Ley Orgánica del trabajo (1997). GO N° 5.152 Ex del 19 de junio de 1997.
- Ley Orgánica Procesal del trabajo (2006). Colección Códigos Básicos.
- Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2003). Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador: Caracas: Talleres de Corpográfica SA.

Manual de Trabajo de Grado y Tesis Doctorales de la Universidad Rafael Bellosó Chacín (2003), Maracaibo.

Normas Covenin (1996).

Nuevo Reglamento de la Ley del Trabajo (2006) GO N° 37.536 del 26 de Septiembre de 2002. (Resol. 2500 del Ministerio del Trabajo), N° 38.094 del 27 de Diciembre de 2004, N° 38.236 del 26 de Julio de 2005, N° 38.426 del 28 de Abril de 2006.

Oficina Internacional del Trabajo (1973) Control técnico de higiene y seguridad. La inspección del Trabajo, Ginebra.

Ossorio, M (1981) Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Argentina: Editorial Heliasta, SRL.

Parra (2002) La Fiscalización Laboral. Su eficacia en el Estado Zulia. Trabajo de Grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, Mención Derecho del Trabajo, Universidad del Zulia, Maracaibo: LUZ

Pérez (1993) Fundamentos para el diseño de la carrera de ingeniería de seguridad industrial en Venezuela. Tesis de Grado para optar al título de Magíster en Gerencia de Empresas, Maracaibo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad del Zulia.

Pérez (2002). Manual de Derecho Procesal Penal. Segunda edición, Caracas: Vadell Hermanos Editores.

Raguso (1979) Manual de Metodología para Universitarios Universidad de los Andes, Mérida: Talleres Gráficos Universitarios.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999) GO N° 5.292 del 25 de enero de 1999.

Reglamento de la Ley del Trabajo (2002) GO N° 5.292 Extr. del 25 de enero de 1999. Edición Actualizada al 2003.

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1968), Decreto N° 1290 del 18 de diciembre de 1968.

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), Decreto N° 1631 Extraordinario del 31 de diciembre de 1973.

Reglamento Parcial de la Ley de Prevención Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (1992), GO N° 35020 17 de agosto de 1992

Reglamento Parcial de la Ley de Prevención Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (2007), GO N° 38.596 3 de Enero de 2007.

- Rodríguez (1999) Asegurabilidad de la indemnizaciones previstas en el artículo 33 e la LOPCYMAT. Dossier Sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo CYMAT, Comp. Francisco Iturraspe, Cuadernos Electrónicos, Universidad Central de Venezuela, Caracas: Miguel Angel García e Hijos.
- Tucker (1999) La tercera Ola de Regulación de la Salud y Seguridad. Dossier Sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo CYMAT, Comp. Francisco Iturraspe, Cuadernos Electrónicos, Universidad Central de Venezuela, Caracas: Miguel Ángel García e Hijos.
- Villasmil (1986).Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo. Caracas: Editorial Milibro
- Villasmil (2001) Estudios de Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: Editorial Texto.