



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**ANÁLISIS DEL ALCANCE PROBATORIO DE LA CERTIFICACIÓN
MÉDICO-OCUPACIONAL DEL INPSASEL EN ACCIDENTES Y
ENFERMEDADES OCUPACIONALES**

Autor: Edgar Alexander Moreno Moreno
Tutor: Fanny Ramírez Sánchez

San Cristóbal, Abril de 2012



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**ANÁLISIS DEL ALCANCE PROBATORIO DE LA CERTIFICACIÓN
MÉDICO-OCUPACIONAL DEL INPSASEL EN ACCIDENTES Y
ENFERMEDADES OCUPACIONALES**

**Trabajo Especial de Grado, presentado como requisito para optar al
Grado de Especialista en Derecho del Trabajo**

Autor: Edgar Alexander Moreno Moreno
Tutor: Fanny Ramírez Sánchez

San Cristóbal, Abril de 2012

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano abogado EDGAR ALEXANDER MORENO MORENO, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: **ANÁLISIS DEL ALCANCE PROBATORIO DE LA CERTIFICACIÓN MÉDICO-OCUPACIONAL DEL INPSASEL EN ACCIDENTES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES**; Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de San Cristóbal, a los 02 días del mes de abril de 2012

Abogada Fanny Ramírez Sánchez

C.I. V- 10.154.051

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	v
INTRODUCCIÓN.....	01
El problema.....	03
Objetivos del trabajo.....	07
Justificación e importancia.....	08
Diseño de la Investigación.....	09
Técnica e instrumentos de recolección de información.....	10
Clasificación, análisis e interpretación de la información.....	11
Procedimiento de la investigación.....	13
Antecedentes históricos y doctrinarios.....	14
CAPITULO	
I DEFINICIÓN DE DOCUMENTO PÚBLICO Y DOCUMENTO PÚBLICO ADMINISTRATIVO. VALORACIÓN PROBATORIA JURISPRUDENCIAL DE ESTOS INSTRUMENTOS.....	27
II EL ACCIDENTE Y LA ENFERMEDAD OCUPACIONALES. MEDIOS PROBATORIOS PERTINENTES Y CONDUCTENTES.....	43
III LA CERTIFICACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL COMO ACTO ADMINISTRATIVO Y COMO PRUEBA JUDICIAL	70
IV PAUTAS VALORATIVAS PARA LA CERTIFICACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL DEL INPSASEL.....	98
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	119

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**ANÁLISIS DEL ALCANCE PROBATORIO DE LA CERTIFICACIÓN
MÉDICO-OCUPACIONAL DEL INPSASEL EN ACCIDENTES Y
ENFERMEDADES OCUPACIONALES**

Autor: Edgar Alexander Moreno Moreno

Tutor: Fanny Ramírez Sánchez

Año: 2012

RESUMEN

El tema del presente estudio está referido a la prueba judicial de los infortunios laborales a raíz de la entrada en vigencia de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del trabajo (2005). Se pretende analizar la certificación médica ocupacional emanada del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laborales (INPSASEL) desde el enfoque del Derecho Procesal del Trabajo, para estimar cuál debería ser, conforme al sistema de la sana crítica, una idónea valoración probatoria de la misma. El tema propuesto resulta de gran interés y actualidad, en virtud del auge que ha tenido la llamada *jurisdicción laboral* en el foro venezolano a raíz de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y de la LOPCYMAT. Esta última norma dispone que la referida Certificación tiene carácter de documento público; sin embargo, su formación y naturaleza responden más a la de un instrumento administrativo. Por lo que esta investigación de tipo documental con diseño bibliográfico formuló como objetivo general determinar el alcance probatorio de la certificación médico ocupacional del INPSASEL en los infortunios laborales. La principal conclusión a la cual se arribó es que la jurisprudencia le ha estimado como un documento público administrativo y por tanto su contenido puede ser objeto de debate en el juicio laboral. Se plantea como recomendación final a los abogados en ejercicio tener claro que el proceso judicial laboral les exige comportarse como líderes, reconociendo la existencia del otro, apreciando la Litis con la objetividad y el profesionalismo necesarios y ahondar en el estudio de la materia para obtener soluciones favorables y acordes con el Derecho y la justicia.

Descriptores: Derecho del trabajo, relación laboral, infortunios laborales, certificación médico ocupacional, valor probatorio.

INTRODUCCIÓN

En el curso de una relación laboral pueden ocurrir acontecimientos en la vida del trabajador que generan consecuencias jurídicas en la esfera del Derecho del Trabajo. Unos se reputan socialmente beneficiosos, tal y como ocurre en el caso de la concepción y el nacimiento de un hijo, la obtención de un nuevo grado académico, o incluso, bajo el marco de determinadas convenciones colectivas, el arribo a un nuevo cumpleaños. Otros sin embargo, tienen consecuencias desfavorables o perjudiciales en su persona, en su entorno familiar o en ambos. Tal es el caso, por ejemplo, de la cesación del vínculo laboral, la imposición de una sanción disciplinaria o el acaecimiento de un infortunio de trabajo que disminuya su salud o que incluso provoque la extinción de su vida.

Según la legislación venezolana vigente, los infortunios se catalogan en dos grandes grupos, los accidentes y las enfermedades ocupacionales. Ambos generan consecuencias patrimoniales para las partes de una relación laboral subordinada: Para el trabajador, el derecho a ser indemnizado conforme a la Ley; para el patrono, en principio, la obligación de cubrir tales indemnizaciones.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo del año 2005, vigorizó al ya existente Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales y le confirió un papel protagónico luego de la verificación de un accidente o de una enfermedad ocupacional. Este ente gubernamental debe entre otras actividades, determinar el grado discapacidad padecido por el trabajador, a través de una certificación médica ocupacional que conforme a la Ley mencionada, tiene el carácter de documento público.

Sin embargo, el carácter probatorio de este documento no es tan claro en la práctica tribunalicia como lo aparenta ser en el texto legal. En virtud de la experiencia como funcionario judicial, el autor ha podido apreciar que con él se intenta comprobar desde el carácter ocupacional del infortunio hasta el grado de culpabilidad del empleador, impidiéndosele oponer pruebas a lo que el funcionario suscribiente ha establecido en el mismo. Es por ello que en el presente trabajo de investigación se han pretendido establecer los límites probatorios de este documento y brindar una perspectiva judicial de la correcta valoración del mismo.

EL PROBLEMA

Los infortunios laborales¹ han sido catalogados en dos grandes grupos: Aquellos que representen una lesión funcional o corporal o incluso la muerte del trabajador, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del mismo; y aquellos estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar. En el primer caso se estaría hablando de un accidente de trabajo, y en el segundo, de una enfermedad ocupacional², ambos definidos en el ordenamiento jurídico patrio como fuentes generadoras de derechos y obligaciones para los actores de la trama social que constituye todo vínculo laboral impregnado de las clásicas cualidades de subordinación, dependencia y remuneración. Esto, desde luego, sin perjuicio de las cargas que se le generan al sistema de seguridad social del país.

La magnitud de las consecuencias fisiológicas y pecuniarias que se generen de un accidente o una enfermedad ocupacional, dependerá del grado de discapacidad que resulte de los mismos, el cual va desde la muerte del trabajador, pasando por discapacidades totales o parciales, hasta la discapacidad temporal que no pase de unos pocos días de recuperación. También dependerá del nivel de compromiso de la voluntad patronal en la ocurrencia del accidente, en la generación o agravamiento de la enfermedad,

¹ En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) (2005) se excluye el término "infortunio laboral" y se habla directamente de accidentes o de enfermedades de trabajo; no así en la vigente Ley Orgánica del Trabajo, que conserva tal denominación.

² Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005). Gaceta Oficial N° 38.236 de Fecha 26 de Julio de 2005. Arts. 69 y 70 respectivamente

siendo la más gravosa la intención o dolo del empleador, luego la culpa en todas sus gradaciones, y finalmente la ausencia total de culpa, que si bien en el campo del Derecho Común pudiera significar la exención de responsabilidad extracontractual, salvo en el caso de la responsabilidad por guarda de cosas, en el Derecho Social, por la implementación legislativa de la teoría objetiva del riesgo ocupacional, generará en todo caso un compromiso indemnizatorio asumible bien por la Administración, a través de la seguridad social, o bien por el empleador, cuando debido a su omisión *contra legem* de incorporar al trabajador a ese Sistema, no puede aquél hacer valer su derecho a cobrar ante la Administración las indemnizaciones que por Ley le corresponden.

Con la entrada en vigencia de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del trabajo (2005), se pretendió dar un nuevo impulso a la organización del régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo³, confiriéndole la rectoría de tal sistema al Ministerio con competencia en la materia, y la gestión del mismo a dos entes descentralizados, cuales son el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, este último encargado de impulsar la recreación y el turismo entre los trabajadores.

El Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales (INPSASEL), viene a ser un ente de supervisión o inspección de empresas, establecimientos, explotaciones y faenas⁴, y aunque esta facultad de control atiende inicialmente al ámbito preventivo, su papel es igualmente preponderante luego de la ocurrencia de un accidente o de la detección de una enfermedad ocupacional. Así, se le facultó para emitir la certificación

³ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005), Art. 12

⁴ Artículo 12 Num. 5 eiusdem

médica que determinaría el grado de discapacidad del trabajador afectado, luego de haber hecho la investigación respectiva⁵.

En particular, una vez verificado un accidente de trabajo, la Dirección Estatal de Salud del INPSASEL debe investigar las causas básicas, distales e inmediatas del mismo y emitir conclusiones que sirvan de fundamento fáctico al servicio médico para determinar con su experta y científica opinión, si el accidente se adapta a la definición legal, y por tanto, si efectivamente se trata de un accidente ocupacional. En caso de una enfermedad, deberá determinar si la misma se originó con ocasión del trabajo o si la condición presente en el trabajador se agravó a raíz del trabajo desempeñado, y en cualquiera de los dos casos calificará como ocupacional el padecimiento sufrido y activará los mecanismos sucedáneos.

Dispuso el legislador que el documento que contiene este acto administrativo de efectos particulares es un instrumento público, con lo cual en principio se elevaría esta actuación administrativa al rango que el legislador había venido reservando para aquellos documentos cuya autenticidad y validez era oponible “erga omnes”⁶, y lo diferenciaría de la ya reconocida tesis del documento público administrativo. Por ende, con tal determinación se redujo el espectro probatorio del empleador al momento de rechazar o contradecir en juicio las actuaciones adelantadas por el INPSASEL, además de generarse dudas a la hora de decidir causas en las cuales el *thema desidendum* se constituye principalmente en la negación de la ocurrencia del infortunio cuya indemnización se reclama.

Pero realmente, ¿Qué constituye el objeto de esta certificación, el accidente o la enfermedad en sí mismos, las causas que lo originaron o la

⁵ Art. 18 Num 15 ibídem

⁶ Código Civil de Venezuela Art. 1.359. Gaceta N° 2.990 Extraordinaria del 26 de Julio de 1982

culpa patronal? ¿En cuál categoría de documentos puede subsumirse a esta actuación: documento público o público administrativo? Las anteriores no son preguntas meramente teóricas, emergen de la inquietud surgida desde la experiencia laboral del autor, luego del estudio de decenas de expedientes judiciales para producir una decisión en cada uno de ellos; expedientes en los cuales tanto las partes como el propio INPSASEL, han divagado de un extremo a otro, y han pretendido demostrar con este instrumento desde el carácter ocupacional del infortunio, hasta la participación o culpa patronal en el acaecimiento del mismo. Por otra parte, dependiendo del lugar que se ocupe en la ecuación litigiosa, las partes han pretendido que ese instrumento se superponga o se soslaye a pruebas que desmeritan las conclusiones médicas allí contenidas, sin que hasta el momento exista un criterio unánime al respecto.

Se pretende analizar, por tanto, la certificación médica ocupacional desde el enfoque del Derecho Procesal del Trabajo, haciendo además un breve repaso de los distintos medios de prueba que el catálogo procesal le presenta a las partes, la impugnación de la Certificación; y culminar finalmente, con una propuesta de valoración que acople la ciencia del Derecho Procesal a la justicia social, para de esta forma obtener decisiones judiciales técnicamente más depuradas, y contribuir así a acortar la distancia que existe entre los justiciables y el desiderátum constitucional de una tutela judicial efectiva y un estado social de derecho y de justicia, en este particular apartado de la salud y seguridad laborales.

En función de lo antes expuesto surgen las siguientes interrogantes:

¿Qué se requiere para que un documento se considere instrumento público y cuál es su diferencia con un documento público administrativo?

¿Cuál es el objeto probatorio de la Certificación Médico Ocupacional expedida por el INPSASEL?

¿Puede desvirtuarse lo establecido en la certificación médica ocupacional con prueba en contrario?

¿Cómo se debe valorar la certificación médico ocupacional a la luz del sistema de la sana crítica instaurado en el derecho procesal laboral venezolano?

Objetivos del Trabajo

Objetivo General

Determinar el alcance probatorio de la certificación médico ocupacional del INPSASEL en los infortunios laborales.

Objetivos Específicos

Definir los conceptos de documento público y documento público administrativo, y analizar la valoración probatoria que se le ha dado jurisprudencialmente a estos instrumentos.

Categorizar los medios probatorios idóneos para demostrar los elementos constitutivos de un accidente de trabajo y de una enfermedad ocupacional, conforme a la legislación en la materia.

Establecer el objeto probatorio de la certificación médico ocupacional del INPSASEL; determinar la forma y eficacia de su impugnación

Fijar pautas valorativas para la certificación médico ocupacional del INPSASEL.

Justificación e Importancia

El tema propuesto resulta de gran interés y actualidad, en virtud del auge que ha tenido la llamada “jurisdicción laboral” en el foro venezolano, a raíz de la entrada en vigencia tanto de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo como de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en la década pasada; así como del papel preponderante del Instituto Nacional de Prevención, Salud Seguridad Laborales en el control y supervisión de las empresas, particularmente sobre las del sector privado.

Esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico, en virtud de que los antecedentes y bases considerados en el estudio pueden servir de fundamento a otras investigaciones que se realicen sobre esta temática. Desde el punto de vista práctico, significará un aporte para quienes se dedican al estudio del derecho laboral, a la elevada función decisoria en los Tribunales de la República o al ejercicio forense de esta rama del derecho, conocer y precisar el valor probatorio de esta cada vez más común actuación administrativa. A nivel metodológico, por su parte, el estudio puede servir de referencia a otros investigadores que aborden la misma temática.

Alcances y limitaciones

Con este trabajo se ha pretendido estudiar la valoración probatoria de la certificación médica del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, desde la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo del año 2005. Se excluyen por tanto cualquier otro acto administrativo emanado de ese Instituto, salvo lo referido al informe de investigación de accidente o de origen de la enfermedad, que resulta ser antecedente necesario para la Certificación. Tampoco se estudiará directamente el valor probatorio de la evaluación de discapacidad emanada del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, o forma 14-08, también referido a infortunios laborales. Las principales limitaciones detectadas se refieren a la falta de desarrollo doctrinario al respecto y al alto costo de la investigación en tiempo, por razones de carga laboral y familiar a las cuales el investigador se encuentra sometido.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es de tipo documental. Así pues, en el Manual de trabajo de grado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1998), se define a los estudios de investigación documental, como el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios,

conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones, en general, en el pensamiento del autor.

El trabajo fue un estudio monográfico a un nivel descriptivo. Monográfico de acuerdo a lo señalado en el Instructivo para la elaboración de Trabajos de Grado y Tesis Doctorales aprobado por el Consejo General de Postgrado No 72 (UCAT, 2009), lo que consiste en “el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, en fuentes bibliográficas y documentales.

En tal sentido, se identificaron las características de los conceptos de enfermedades y accidentes ocupacionales conforme a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, se estudiaron las características de la prueba documental conforme al ordenamiento jurídico patrio, se estudió la naturaleza jurídica de la certificación médica ocupacional y se emitieron conclusiones acerca de su valor probatorio en el Juicio Laboral.

Técnica e Instrumentos de recolección de información

Las técnicas que se utilizaron fueron las propias de la investigación documental, de ellas se pueden mencionar: El análisis de contenido de naturaleza cualitativa, la observación documental, la lectura evaluativa y la técnica del resumen.

El análisis de contenido de naturaleza cualitativa, sirvió para clasificar la información que se recolectó, para ello se siguió lo estipulado por Krippendorf (1980, citado por Hernández y otros, 2003), quien afirma que el análisis de contenido es “... una técnica de investigación para hacer inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contexto”. Esto hizo necesario diseñar

una matriz de análisis de contenido la cual fue necesaria para registrar y analizar el contenido de la información recolectada, Hernández y otros (2003), consideran que en ésta es necesario definir claramente el universo a analizar, las unidades de análisis y las categorías de análisis.

En cuanto a la observación documental, para Balestrini, (2002), esta se utiliza "... como punto de partida en el análisis de las fuentes documentales, mediante una lectura general de los textos, se inició la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos consultados que son de interés para esta investigación" (p. 152).

Por otro lado la lectura evaluativa se entendió como aquella que "...es esencialmente crítica, pues, no se trata sólo de comprender el pensamiento de un autor, sino de valorarlo. En ese sentido, se puede decir que la lectura que se realizó para la recolección de los datos tiene un carácter sumamente complejo, ya que la misma constituye el nivel más difícil que puede alcanzarse en la actividad de leer". (Alfonso 1999, p. 115), y la técnica del resumen, según este autor está entendida como "... la exposición condensada de un escrito en el cual se reflejan fielmente las ideas expresadas en el texto original, su extensión es variable, pues puede referirse desde un párrafo hasta un libro" (p.117).

Clasificación, Análisis e Interpretación de la Información

La misma se realizó tomando en cuenta las preguntas de la investigación, aspectos centrales de la demostración, para el logro de los objetivos. Como se dijo anteriormente se partió de la lectura evaluativa, del resumen lógico y fichas de trabajo. Los datos fueron clasificados en conjuntos parciales y subordinados, de acuerdo con la relación lógica que

exista entre ellos, en tal sentido y como se afirmó con anterioridad, esta se materializó a través del análisis de contenido de naturaleza cualitativa.

En cuanto al análisis en general, es entendido como "...un proceso mediante el cual, usando un conjunto de informaciones pertinentes como elementos de juicio, raciocinamos con la finalidad de descubrir causas, efectos, cualidades, motivos, posibilidades, riesgos, etc., como base para la acción o para el conocimiento de una situación" (Fernández, 1997, citado por Alfonso 1999, p. 146).

En tal sentido, la información se sometió a un análisis externo e interno. Para Duverger (1974, citado por Alfonso, 1999, p. 147), el análisis externo "...estudia el contexto al cual pertenece el documento, a fin de precisar su autenticidad. Asimismo, busca determinar su resonancia... La autenticidad se refiere a la precisión de que un documento es exactamente lo que se supone y que su autor es el que figura como tal. La resonancia esta referida al análisis de la influencia del documento". Sobre la aplicación del análisis interno y de acuerdo a los autores referidos, estará:

Referido al estudio del contenido. Se trata de un análisis de carácter racional y subjetivo. Se dice que es racional porque resume los rasgos fundamentales del documento conectándolos con sus aspectos secundarios y estableciendo una relación lógica entre las ideas. Tiene carácter subjetivo porque el que estudia el documento lo interpreta y, aun cuando esa interpretación pueda hacerse con la máxima objetividad posible, está condicionada por una serie de factores como son ideología, talento, prejuicios, etc., del investigador (p. 147).

Del análisis jurídico de la información estudiada surgieron las conclusiones y recomendaciones, las cuales fueron evaluadas y perfeccionadas a través de un proceso de síntesis, lo cual se entendió como

la recomposición de las partes o elementos de un todo que el análisis había separado, para integrarlas en una unidad coherente y con sentido pleno, que condujo a conclusiones finales, racionalmente fundamentadas.

Procedimiento de la Investigación

Consistió en establecer los pasos que se dieron para realizar la investigación. En este sentido, Parra (1998), establece las siguientes etapas:

Primera Etapa: consistió en la exploración del conjunto de fuentes bibliográficas útiles como libros, revistas, enciclopedias, leyes, resoluciones, informes, entre otros. Esta exploración se puede realizar con la ayuda de ficheros que van a remitir al investigador a las fuentes que le pueden brindar datos sobre el estudio que está realizando.

Segunda Etapa: Se realizó una lectura informativa. Esta puede ser selectiva si se detiene el investigador solamente en las partes importantes del texto; analítica cuando se lee en forma total la obra que ha seleccionado, y crítica cuando se valora la información presentada en los textos leídos.

Tercera Etapa: Registro de la información. El investigador no debe confiar sólo en su memoria sino que debe tomar nota de los datos que constituyen la documentación principal de su trabajo en fichas de datos documentales.

Cuarta Etapa: requisitos de las notas; claridad; exactitud; brevedad; pertinencia, o sea, que la información esté relacionada con la investigación; relevancia, es decir, que sea importante.

Quinta Etapa: clasificación de las fichas documentales, de acuerdo con su contenido entre las cuales se tiene: de resumen, que contienen una síntesis del material leído; de comentario, que registraron la interpretación y

valoración de los datos por parte del lector; de paráfrasis, en ellas no hay resumen, se presenta la información exacta pero expresada con el estilo propio del investigador; y textuales, que reproducen exactamente las palabras del autor del texto leído.

Sexta Etapa: se elaboraron conclusiones y recomendaciones siguiendo los pasos del esquema.

Antecedentes históricos y doctrinarios

1. Seguridad industrial en el mundo

Nieto⁷, señala que desde la antigüedad se observaron las repercusiones del trabajo en la salud. Aristóteles y Platón en Grecia, Lucrecio, Ovidio, Plutarco y Galeno en Roma narraron los sufrimientos de los trabajadores puntualizando que los médicos curaban las lesiones de artesanos y obreros. En la edad media, la medicina monástica se especializó para curar a la clase trabajadora conforme a las particularidades laborales de las distintas órdenes religiosas. En el renacimiento, dada la evolución de lo individual a lo corporativo, se da el origen de una embrionaria medicina del trabajo.

Avilez⁸, indica que la preocupación por la seguridad y la higiene se originó en el siglo XIV y sus primeros pasos fueron dados por asociaciones de artesanos europeos, quienes propusieron normas para proteger y regular sus profesiones. Posteriormente se dieron los primeros pasos para crear una

⁷ Nieto, Héctor A.: Salud laboral. Ensayo. Sitio web: www.clubensayos.com

⁸ Avilez, José "Revolución Industrial". 2006. Sitio web: www.monografias.com

especialidad llamada medicina de trabajo por parte del médico italiano Bernardo Ramazzini (1633 – 1714), el cual se considera el padre de la higiene en el trabajo y del estudio de sus repercusiones laborales, económicas, sociales y a nivel del propio individuo. Este connotado médico italiano siempre pugnó porque el ejercicio de la medicina del trabajo se llevara a cabo en los lugares de labor y no en el consultorio médico. Su estudio abarcó los riesgos y enfermedades en más de cien profesiones, y marcó el camino para que las siguientes generaciones de galenos avanzaran en la medicina de trabajo.

Ramírez⁹ recuerda que en la Revolución Francesa se establecieron corporaciones de seguridad destinadas a resguardar a los artesanos, base económica de la época.

Más tarde, con el inicio de la revolución industrial en Europa, los procesos y ambientes de trabajo se transformaron radicalmente. La principal característica de este período fue el inicio del uso de máquinas con el objetivo de aumentar la velocidad con que se desarrollaba el trabajo y mediante este método, incrementar también la productividad y las ganancias.

A finales del siglo XVII y principios del XIX en Inglaterra, el gobierno comenzó a preocuparse por las condiciones laborales, a raíz de un incendio en Londonderry, Irlanda, en un barrio de talleres de confección de ropa, el cual costó más de 600 vidas. El parlamento inglés nombró una comisión investigadora para evaluar la seguridad e higiene en los centros de trabajo. Las malas condiciones que fueron encontradas dieron como resultado que en 1833 se promulgara la Ley sobre las fábricas. Esta era la primera vez que un gobierno mostraba un real interés por la salud y seguridad de los

⁹ Ramírez Cavassa César “Seguridad Industrial. Un enfoque integral” Mexico 2005 Editorial Limusa. P 23

trabajadores. Posteriormente, en 1897 se promulgó un decreto de compensación al trabajador que sufriese un accidente de trabajo.

En Alemania, Bismark preparó y decretó la primera ley obligatoria de compensación para los trabajadores aunque sólo cubría enfermedades. Esta Ley estuvo vigente desde 1885. Francia e Italia aprobaron leyes similares a la inglesa en 1898 y Rusia lo hizo en el año 1903.

Según Caballero¹⁰, antes del siglo XIX en Estados Unidos de Norteamérica no existía aún estructura industrial, y la principal actividad laboral se centraba en la agricultura y la cría de animales domésticos. No se llevaban registro de la accidentalidad e incluso los mismos eran atribuidos al designio de la providencia. No fue sino hasta mediados del siglo XIX, que las fábricas entraron en esa etapa de rápida y significativa expansión, lo cual también significó el incremento alarmante en los accidentes laborales.

En 1867, en el estado de Massachusetts de la Unión, los inspectores industriales o fabriles comienzan a prestar servicio. En 1877, se promulga la primera ley que obliga a resguardar toda maquinaria peligrosa. Más tarde, surge la inquietud de establecer responsabilidades económicas al respecto. En 1913, se efectuó en New York el congreso donde nace formalmente el NATIONAL COUNCIL FOR INDUSTRIAL SAFETY, el cual poco tiempo después se denominó NATIONAL SAFETY COUNCIL (N.S.C) como es conocido en la actualidad a nivel mundial.

El Consejo de Seguridad Nacional (NSC) es una organización de servicio público no gubernamental y sin fines de lucro, dedicada a proteger la vida y la promoción de la salud. Su objetivo es salvar vidas mediante la prevención de lesiones y muertes en el trabajo, en hogares y comunidades y en las carreteras a través de liderazgo, investigación, educación y

¹⁰ Caballero Montes, Edgar "Historia de la seguridad Industrial", Sitio web: www.proseguridad.com.ve

promoción¹¹. El Consejo es una entidad única en el sentido que atiende la necesidad pública sin atenerse a ninguna otra organización y su misión es la protección de la vida y la promoción de la Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.

En 1970 se publica en los Estados Unidos de Norteamérica la Ley de Seguridad e Higiene Ocupacional (OSH, por sus siglas en inglés), cuyo objetivo es asegurar que todo hombre y mujer trabaje en lugares seguros y saludables. Esta ley es posiblemente el documento más importante que se ha emitido a favor de la seguridad y la higiene en ese país, ya que con sus reglamentos cubre requerimientos de casi todas las ramas industriales, los cuales han sido tomados por muchos otros países. Mediante esta ley se creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), dependiente de la Secretaría del Trabajo, que es el organismo encargado de establecer y hacer cumplir las normas protectoras de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. El OSHA, por sus siglas en inglés, también brinda información, capacitación y asistencia a empleadores y empleados. Bajo los dictámenes de la ley, los empleadores tienen la responsabilidad de proveer un lugar de trabajo seguro¹².

2. La seguridad y salud laborales en Venezuela

Lento y truncado ha sido el camino de la implementación de la seguridad y salud laborales en la legislación patria. Sin embargo, puede decirse que desde la promulgación de la Ley y el Reglamento Orgánico de Minas de 1883, se han incluido disposiciones sobre Seguridad Industrial en el

¹¹ Wikipedia. Traducción del autor. Sitio web:
http://en.wikipedia.org/wiki/National_Safety_Council

¹² <http://www.osha.gov/>

ordenamiento jurídico. Posteriormente, en 1891, se estableció la intervención del Inspector de Minas en caso de accidentes, pero no fue sino hasta 1893 que se incluyó la idea de la reparación, cuando se señaló, que en caso de accidentes en la mina, se pagaría a los interesados los perjuicios causados, y en caso de duda con respecto al monto, la autoridad competente fijaría la indemnización por medio de arbitraje. Dichas normas se repitieron en los Códigos de 1904,1905 y 1906. Ya en el Código de Minas de 1909 se hace mención de la Teoría del Riesgo Profesional, siendo la Ley de Minas de 1915 la que destacó la Teoría.

Tales adelantos legislativos sirvieron de base a la Ley del Trabajo de 1928. Pero es la Ley de 1936 la que adquiere eficacia jurídica llegando a regir las relaciones de trabajo en Venezuela durante más de cincuenta años. Consagraba esta Ley, un régimen de riesgos profesionales que con ligeras modificaciones aún se encuentran presentes en la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

En 1940, se dicta la Ley del Seguro Social Obligatorio, con aplicación desde el año 1944. En ella se establecieron prestaciones por incapacidad parcial debidas a accidente de trabajo muy limitadas, e indemnizaciones diarias hasta por 26 semanas. Posteriormente, en el año 1966 se promulgó la Ley del Seguro Social¹³, la cual incrementó la indemnización por incapacidad parcial hasta 52 semanas consecutivas.

Las sucesivas leyes del Seguro Social implementaron normas en seguridad y salud laborales, cuya ejecución se apoyó en la gestión de

¹³ Iturraspe, Francisco. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Seguridad Participativa, Participación de Trabajadores y Empleadores y sus Organizaciones en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Librería J. Rincón, G, C.A., Segunda Edición, Barquisimeto, 2007.

organismos como el Ministerio del Trabajo y el Consejo Venezolano de prevención de accidentes del año 1959¹⁴.

Según el IVSS¹⁵:

El 9 de octubre de 1944, se iniciaron las labores del Seguro Social, con la puesta en funcionamiento de los servicios para la cobertura de riesgos de enfermedades, maternidad, accidentes y patologías por accidentes, según lo establecido en el Reglamento General de la ley del Seguro Social Obligatorio, del 19 de febrero de 1944. En 1946 se reformula esta Ley, dando origen a la creación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, organismo con responsabilidad jurídica y patrimonio propio. Con la intención de adaptar el Instituto a los cambios que se verificaban en esa época, el 5 de octubre de 1951 se deroga la Ley que creaba el Instituto Central de los Seguros Sociales y se sustituye por el estatuto Orgánico del Seguro Social Obligatorio. Posteriormente, en 1966 se promulga la nueva Ley del Seguro Social totalmente reformada. El año siguiente es cuando comienza a ser aplicada efectivamente esta Ley, que fundan los seguros de Enfermedades, Maternidad, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el seguro de asistencia médica; se amplían los beneficios además de asistencia médica integral, se establece las prestaciones a largo plazo (pensiones) por conceptos de invalidez, incapacidad parcial, vejez y sobrevivientes, asignaciones por nupcias y funerarias.

En el año 1968, aparece el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, reformado en el año 1973. Como ley especial sobre la materia se promulgó en la Gaceta Oficial Número 3.850 de fecha 18 de julio de 1986, la primera Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. En su artículo 12, se crea el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales, mas no se menciona específicamente la competencia para elaborar la certificación médico

¹⁴ GUÍA DE TRABAJOS DE SEMINARIOS, Disponibles en la Biblioteca de la Universidad Católica del Táchira, s/f.

¹⁵ Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Sitio web <http://www.ivss.gov.ve/Historia-del-IVSS>

ocupacional que califique la discapacidad¹⁶. Esta actuación se encontró bajo las facultades competenciales del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales hasta el año 2005, cuando la Asamblea Nacional dicta la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.

Picone¹⁷, señala que esta Ley promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social; abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo. Indica que el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, han asumido el compromiso de vigilar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

3. El documento

Sintetizando la historia del documento, González¹⁸ expresa:

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Picone, Jhonny. Presidente del INPSASEL. Presentación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Sitio web: www.inpsasel.gov.ve

¹⁸ González, Carlos Emérito: Teoría general del instrumento público: introducción al derecho notarial argentino y comparado. Citado en sitio web: taringa.net

La historia del instrumento es breve. Poco estudiada y mezclada con otras materias del derecho, sus hitos a pesar de todo son claros. Primero la palabra bastó; el instrumento, cosa material (trozo de madera, ladrillo, etc. que simbolizaba el inmueble o la cosa) representó la voluntad de las partes rudimentariamente expresada, y a medida que la ciencia jurídica avanzaba, fue viniendo el papel y la escritura. En el siglo XII ya lo estudiaron seriamente en Bolonia, y en nuestras vetustas y gloriosas reliquias que son las Partidas, despunta con caracteres propios, bien nuestros, el instrumento público, factor firmísimo de seguridad en el negocio jurídico'

García¹⁹ indica que es imposible determinar con precisión la época en que surgió el documento como medio probatorio. Señala que los primeros antecedentes datan del año 2250 a. C. en el Código de Hammurabi. Los fenicios hacia el siglo VII antes de Cristo, aportaron nuevas prácticas comerciales como la moneda, los pagarés y los contratos con los que establecían compromisos comerciales y aseguraban su pago.

Calle²⁰, señala que en la antigua Roma tanto en el proceso civil como en el proceso penal existían disposiciones a propósito de la consideración de la prueba. Señala que tradicionalmente se han deslindado tres etapas evolutivas en el proceso civil, conocidas la primera como "legis actionis", la segunda como el proceso formulario y la tercera como "Cognitio". Esta última, la más cercana a nuestros tiempos, ocurre a partir del siglo II de esta era. En esta fase el proceso civil pasa a ser competencia exclusiva del Estado y a diferencia de lo que ocurría en la Legis Actionis y en el procedimiento formulario, toda la actividad probatoria se concentra en el magistrado, el cual tenía iniciativa, basando su decisión en la comunidad de prueba.

¹⁹ García López, Jorge La Prueba Documental en Material Laboral. Sitio Web: <http://enj.org>

²⁰ Calle Posada, Carlos: EVOLUCIÓN HISTÓRICO CONCEPTUAL DEL DERECHO PROBATORIO. Universidad de San Buenaventura Medellín. Sitio web: <http://es.scribd.com>

Durante los primeros estadios evolutivos, la prueba testimonial y la confesión tenía enorme importancia, pero ya en la fase final, el auge de la cultura griega en el mundo romano, y por tanto la adopción latina de instituciones del Derecho helénico, permitió incluir en el catálogo la prueba documental. Los principios de oralidad, publicidad e inmediación de la prueba, también tienen sus orígenes en la fase de la Cognitio.

Ya en la tardía edad media y comienzos del renacimiento, el Derecho Civil romano con sus diversas adaptaciones locales era de aplicación generalizada en la Europa continental. Según Adame (2003)²¹, el Código de las Partidas (vigente incluso en la colonial Capitanía General de Venezuela), escrito ya en el Renacimiento y cuando hacía dos siglos que los Árabes habían introducido el papel en Europa, prevé el caso de que los jueces no sepan leer y escribir, señalando este arte como recomendable, porque ellos mismos podrían leer los documentos sin el peligro de caer en manos de otros que descubrieran las cosas secretas. La prueba escrita adquirió más valor cuando se aplicó a los documentos el procedimiento de las tarjetas, formulando las llamadas cartas partidas, que consistían en escribir dos veces lo mismo en dos columnas de una misma hoja de pergamino, dejando entre las columnas un espacio en que se escribían con gruesos caracteres versículos de las Sagradas Escrituras, y por lo cual se cortaba el documento, entregando uno de los lados a cada una de las partes contratantes. De este modo se impedían las alteraciones, y por el ajuste de los versículos cortados, se comprobaba la autenticidad de los documentos²².

²¹ Adame Garza, José Elías: "La Prueba documental privada en la relación individual del trabajo. Tesis Como requisito parcial para obtener el grado de maestría en derecho laboral. Universidad Autónoma Nuevo León 2003.

²² Ídem

El valor de los documentos aumentó con la creación de las figuras del escribano y el notario. Ya para el siglo XIII en los reinos de Aragón y de Castilla estos servicios se oficializaron, obligándoseles a llevar registros y desde entonces los documentos se sobrepusieron definitivamente a las prueba de testigos, no admitiéndose como en tiempos romanos la contraprueba testifical, salvo en los casos de falsedad²³.

Pocas variaciones llegan a los códigos civiles modernos. En Francia por ejemplo, desde la compilación de Portalis y el resto de la Comisión redactora, se ha mantenido el alto valor probatorio de la escritura pública²⁴. Así, el artículo 1319 del vigente código civil francés, dispone:

Artículo 1319. La escritura pública dará plena fe del acuerdo que contenga entre las partes contratantes y sus herederos o causahabientes.

No obstante, en caso de impugnaciones principales por falsedad, la ejecución de la escritura tachada como falsa será suspendida por la presentación de acusación en procedimiento penal; y, en caso de tacha de falsedad incidental, los tribunales podrán, según las circunstancias, suspender provisionalmente la ejecución de la escritura.²⁵

Similar normativa establecen los códigos italiano (Art. 1.315), holandés (Art. 977), del Cantón suizo de Vaud (Art. 2.231) y español (Art. 1.218), entre otros²⁶.

En Venezuela, el primer Código Civil, inspirado en aquél implementado en la República de Chile bajo la redacción del Maestro Bello, entra en vigencia durante la presidencia del General Páez en el año 1861. El Código

²³ Ibidem

²⁴ Aguilera y Velasco, Alberto. Código Civil Francés Comentado. Sitio Web: <http://es.scribd.com>

²⁵ Sitio web: http://195.83.177.9/upl/pdf/code_41.pdf

²⁶ Aguilera y Velasco, Alberto. Ob Cit. Además, sitio web: <http://civil.udg.es/normacivil/estatal/CC/4T1C5.htm>

que rigió desde el año 1942, (aún vigente aunque con las modificaciones de la reforma parcial del año 1982), repite aunque no textualmente las normas napoleónicas en lo que se refiere a los documentos públicos, al disponer en su artículo 1.359 lo siguiente:

Artículo 1.359.- El instrumento público hace plena fe, así entre las partes como respecto de terceros, mientras no sea declarado falso: 1º, de los hechos jurídicos que el funcionario público declara haber efectuado, si tenía facultad para efectuarlos; 2º, de los hechos jurídicos que el funcionario público declara haber visto u oído, siempre que este facultado para hacerlos constar.

El Código de Procedimiento Civil del año 1990, establece la posibilidad de producir en juicio tanto instrumentos públicos como privados, y prevé además un sistema mixto de valoración probatoria, disponiendo en su artículo 507 que: *“A menos que exista una regla legal expresa para valorar el mérito de la prueba, el Juez deberá apreciarla según las reglas de la sana crítica”*.

La entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela significó además de grandes adelantos en materia de reconocimiento de derechos humanos, el impulso para iniciar un largo camino de reformas legislativas, más o menos provechosas, que debía llevar a cabo la Asamblea Nacional. Pese a la innegable e inexcusable mora legislativa en la mayoría de los compromisos constitucionales, la Nación fue testigo del cambio que representó la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo el día martes 13 de agosto de 2002²⁷. Con ella se deslindó al proceso laboral de normas sujetas a la escritura y a las dilaciones propias del procedimiento ordinario civil, pues si bien existía una legislación

²⁷ Tuvo vacatio legis de un año. En el estado Táchira su implementación tuvo lugar dos años después de su promulgación, el día 21 de agosto de 2004.

específica desde el 19 de noviembre de 1959 (con la promulgación de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo), sus especialidades eran contadas y la remisión a las normas civiles, más que supletorias, resultaban naturales e imprescindibles.

En cuanto al tema probatorio, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo significó un deslinde con el tradicional esquema procesal, un corte paradigmático en muchos aspectos²⁸, al mover el momento de producción de los medios probatorios hacia el estelar inicio de la audiencia preliminar, y aumentar el rango probatorio de las copias simples equiparándolo al de sus originales, aun en el caso de documentos privados. Además de esto, implementó abierta e inequívocamente el sistema de valoración de la sana crítica para todos los medios probatorios, eliminando en la “jurisdicción laboral” la distinción entre las probanzas con tarifa legal de valoración y las que no tienen tal previsión legislativa.

En este estado de cosas, el día 26 de julio de 2005, como ya se dijo, se promulgó la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, en cuya normativa se prevé el carácter de documento público de la certificación médico-ocupacional expedida por el INPSASEL, y viene a modificar la competencia del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el cual desde la entrada en vigencia de su Ley de creación, había tenido la facultad de establecer tanto el origen como el porcentaje de incapacidad que le deviene al trabajador luego de la ocurrencia de un infortunio de trabajo. Hoy día, por la falta de ejecución integral de las normas programáticas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo,

²⁸ Ver artículo de Belandria, Glasbel en <http://coordinacionlaboralmerida.blogspot.com/2008/03/se-hace-realidad-un-sueo-de-justicia.html> ; del Tribunal Supremo de Justicia en http://www.tsj.gov.ve/informacion/notidem/notidem_detalle.asp?codigo=335

aquel Instituto sólo conserva la facultad de establecer el grado de discapacidades, ya sean permanentes o temporales.

CAPITULO I

DEFINICIÓN DE DOCUMENTO PÚBLICO Y DOCUMENTO PÚBLICO ADMINISTRATIVO. VALORACIÓN PROBATORIA JURISPRUDENCIAL DE ESTOS INSTRUMENTOS

La prueba documental

Etimológicamente, la palabra documento proviene del latín “*documenti*” derivado de la palabra doceo es, ere; docui, dodum "que significa enseñar, traduciéndose modernamente en escrito, instrumento u otro papel autorizado, que sirva para justificar un acto, un hecho o la existencia de una obligación de dar, hacer o no hacer²⁹.

Conforme a Carnelutti, citado por Bello Tabares³⁰, el documento es una cosa que sirve para representar otra, y como la representación siempre es obra del hombre, el documento, más que una cosa es un “opus”. Es a Carnelutti a quien se le atribuye o identifica como el precursor de la identificación del documento con su condición representativa, de manera que sólo puede considerarse documento, a la cosa u objeto que sea capaz de representar un hecho.

Guasp Delgado, citado igualmente por aquel autor, manifiesta que el documento resulta cualquier cosa que puede ser llevada físicamente al juez, vale decir, aquel medio de prueba que consiste en un objeto que puede, por su índole, ser llevado físicamente a la presencia del operador de justicia³¹. Con esta perspectiva se abre el camino para la actualización doctrinal de la definición del género documental, toda vez que en los tiempos actuales un

²⁹ Bello Tabares, Humberto. Op. Cit. P. 343

³⁰ Ídem.

³¹ Ibidem. P. 344

documento excede la concepción que ataba su concepto a un soporte específico (madera, papiro, papel), para ahora abarcar una diversidad de soportes que van desde las tradicionales hasta los medios de almacenamiento digital propios de la era de la informática, tales como discos compactos, DVDs, Blurays, unidades de almacenamiento portátiles, archivos electrónicos en servidores remotos, entre otros.

Elementos del documento

Siguiendo los postulados del maestro Montero Aroca, puede decirse que el documento posee cinco elementos lógicos que le integran, cuales son la cosa, el contenido, la forma representativa, el autor y la fecha:

- La COSA. Señala el autor que el documento ha sido siempre una cosa mueble, capaz de ser transportada a presencia judicial.
- CONTENIDO: La cosa que es el soporte del documento representa un hecho o acto jurídico, no pudiendo confundirse entre uno y otro.
- FORMA DE REPRESENTACIÓN: Dado el actual estado de las cosas, existen multiplicidad de alternativas al respecto, y van desde que sea la escritura hasta cualquier otra manera de representar el hecho o acto, como pueden ser la imagen o el sonido.
- AUTOR: Si el documento es una cosa mueble que representa un hecho o acto de forma escrita, es evidente que tiene que tener autor. Se prueba a través de la firma, huella digital, sello, firma electrónica, entre otros.

- DATA: Los hechos y actos ocurren en el tiempo y en el espacio y de ahí la trascendencia de la indicación del lugar y del tiempo de la formación del documento que los representa.³²

Naturaleza del documento

Para Bello Tabares³³, el documento es toda cosa u objeto producto de un acto humano, capaz de representar un hecho, que en ocasiones puede ser simplemente representativo o representativo-declarativo, pero que en sí es una cosa u objeto representativo de un hecho que puede ser o no humano, hecho que puede ser presente, pasado o futuro, o incluso simples acontecimientos naturales.

También puede decirse que el documento es:

- Un medio de prueba judicial, si contiene la representación simple o representación y declaración de un hecho debatido en el proceso judicial, diferente a sí mismo;
- Un medio probatorio indirecto, pues el operador de justicia no percibe los hechos controvertidos directamente, como ocurre en la inspección judicial;
- Un medio representativo, pues la representación o, incluso la declaración-representación, es el elemento que caracteriza el medio probatorio, al reflejar un hecho debatido distinto a sí mismo; real, pues se trata de una cosa u objeto que contiene la representación de un hecho;

³² Montero Aroca, Juan "LA PRUEBA EN EL PROCESO CIVIL". P. 265

³³ Op. Cit. P. 348

- Un instrumento histórico, pues siempre se tratará de la reconstrucción de hechos ocurridos en el pasado, aun cuando pueden existir al momento de ser llevada la prueba al proceso, o que puede tratarse de hechos presentes o futuros, pues debe diferenciarse el continente, que sería la cosa u objeto extraprocesal, del contenido -declaración de un hecho pasado, presente o futuro-³⁴.

El documento público

Esta categoría de documentos hace resaltar la oponibilidad erga omnes de este medio probatorio. Atiende a la seguridad jurídica requerida en toda sociedad organizada para su desarrollo y significa la última palabra en caso de dudas acerca de la titularidad de una gama de derechos que están sometidos a la publicidad registral.

Llambias³⁵ señala que son públicos los instrumentos otorgados con las formalidades que la ley establece, en presencia de un oficial público a quien la ley confiere la facultad de autorizarlos.

Aguiar³⁶ define al documento público como aquel que hace fe por sí mismo respecto de un acto jurídico emanado, autorizado o pasado ante un funcionario público o una persona particular que, por imperio de la ley, en casos especialmente previstos, desempeña una función pública dentro del territorio que la misma ley le ha fijado para el ejercicio de sus funciones y con relación a las personas en cuyos asuntos no le hubiese prohibido intervenir.

³⁴ Ibidem

³⁵ LLAMBIAS, Jorge. "Tratado de Derecho Civil". Argentina 16ª edición. 1995

³⁶ AGUIAR, HENOCH, Instrumentos en 'Estudios jurídicos en homenaje al profesor Enrique Martínez Paz', Bs. As., Perrot, 1957

Conforme a la concepción del legislador patrio –patentada en el artículo 1.357 del Código Civil–, el Instrumento público se asimila al instrumento auténtico, y es aquel que ha sido autorizado con las solemnidades legales por un Registrador, por un Juez u otro funcionario o empleado público que tenga facultad para darle **fe pública**, en el lugar donde el instrumento se haya autorizado.

Puede verse entonces que un documento público es, conforme al ordenamiento jurídico patrio, el que cumple solemnidades legales y ha sido ‘autorizado’ por un funcionario público competente material y territorialmente para dar fe pública sobre el documento. La norma señala directamente al Registrador y el Juez (en funciones notariales) como funcionarios competentes, pero deja abierta la posibilidad para que otros servidores públicos tengan tal competencia. Sin ánimo de que sea exhaustiva la enumeración, puede señalarse que conforme a la Ley del Registro Público y del Notariado vigente³⁷, los registradores autorizan la protocolización de los negocios jurídicos referidos a inmuebles. Igualmente, los notarios dan certeza de la autenticidad de las firmas plasmadas en los documentos otorgados en su presencia, así como de la fecha que allí se encuentra definida. La Ley Orgánica del Registro Civil, concede a esta clase de Registrador la competencia para conferir fe pública a todas las actuaciones, declaraciones y certificaciones, que con tal carácter autoricen, otorgándole eficacia y pleno valor probatorio³⁸. El Código de Procedimiento Civil confiere al secretario la competencia de autenticar documentos y certificar copias de los actos y actas del expediente³⁹. El artículo 14 de la Ley de Publicaciones

³⁷ Gaceta Oficial Número 5.833 Extraordinaria, del 22 de Diciembre de 2006

³⁸ Artículo 11 de la Ley Orgánica del Registro Civil. Gaceta Oficial N° 39.264 del 15 de septiembre de 2009

³⁹ Artículo 104 y siguientes. Código de Procedimiento Civil.

Especiales plantea que las leyes, decretos y demás actos oficiales tendrán carácter de públicos por el hecho de aparecer en Gacetas Oficiales.

Montero Aroca⁴⁰ enseña que el Código Civil español prevé en su artículo 1.216 una verdadera definición de documento público. En efecto dispone tal norma: “Son documentos públicos los autorizados por un Notario o empleado público competente, con las solemnidades requeridas por la ley”⁴¹. También indica el autor que el artículo 317 de la Ley de Enjuiciamiento Civil ibérica (LEC), contiene una enumeración de estos documentos a los efectos de la prueba, la cual es como sigue:

- 1- Las resoluciones y diligencias de actuaciones judiciales de toda especie y los testimonios que de las mismas expidan los Secretarios Judiciales.
- 2- Los autorizados por Notario con arreglo a Derecho.
- 3- Los intervenidos por Corredores de Comercio Colegiados y las certificaciones de las operaciones en que hubiesen intervenido, expedidas por ellos con referencia al Libro Registro que deben llevar conforme a Derecho.
- 4- Las certificaciones que expidan los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de los asientos registrales.
- 5- Los expedidos por funcionarios públicos legalmente facultados para dar fe en lo que se refiere al ejercicio de sus funciones.
- 6- Los que, con referencia a archivos y registros de órganos del Estado, de las Administraciones públicas o de otras entidades de Derecho público, sean

⁴⁰ Op. Cit. P. 269

⁴¹ Página web: <http://civil.udg.es/normacivil/estatal/CC/4T1C5.htm>

expedidos por funcionarios facultados para dar fe de disposiciones y actuaciones de aquellos órganos, Administraciones o entidades⁴².

Puntualiza el maestro Montero Aroca:

La comprensión de lo que es un documento público pasa por la de la fe pública, esto es, por la distinción entre quién realiza el acto y quién da fe del mismo. El Estado en un momento de la historia asumió en exclusiva la función de dar fe de la existencia de los hechos y actos jurídicos y se la atribuyó a unas determinadas personas.⁴³.

Respecto a su valoración probatoria, por mandato de la Ley, los funcionarios competentes dan fe de la certeza de los hechos jurídicos que el funcionario efectuó, vio u oyó, hasta el límite de su competencia. Así se desprende del contenido de los artículos 1.359 y 1.360 del Código Civil. Su valor probatorio será por tanto absoluto, al punto de que se considera que la prueba documental pública se encuentra tarifada en la Ley, y por tanto el sentenciador deberá otorgar pleno valor a las declaraciones allí contenidas, no existiendo posibilidad de contraprueba al respecto. Únicamente podrá salirse de esta tasa legal, cuando la autenticidad o veracidad del documento hayan sido atacadas por la instrumentación de la tacha de falsedad que los Código sustantivos y adjetivos Civiles normalizan.

Sin embargo, en el campo del Derecho Procesal del Trabajo, el legislador determinó expresamente el sistema de valoración probatoria que regiría el quehacer del Juez Laboral, indicando en el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo lo siguiente: “Los Jueces del Trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda,

⁴² <http://civil.udg.es/normacivil/estatal/lec/L2T1bis.htm#L2T1C6S2>

⁴³ Op. Cit. P. 270

preferirán la valoración más favorable al trabajador”. Por tanto, puede señalarse que en principio no existe tarifa legal aplicable en la valoración probatoria de los elementos aportados por las partes en el proceso laboral, inclusive del documento público.

El documento público administrativo

Según Pérez Merchán⁴⁴, la labor de la Administración Pública se distingue por su carácter documental. Los documentos que constituyen el testimonio de la mencionada actividad, son el soporte en el cual se materializan los distintos actos de la administración, la forma externa de dichos actos.

Puede decirse entonces que cuando la propia administración actúa sin la petición e intervención del administrado, se forma una subespecie de instrumentos denominados administrativos no negociales, los cuales contienen los actos realizados en y por la administración pública.

Bello Tabares⁴⁵, señala que los documentos o instrumentos pueden clasificarse en públicos o privados, públicos negociales y administrativos, según intervenga en su formación un funcionario público y se llenen los requisitos de ley, siendo ésta la clasificación de carácter sustantivo. Así, son negociales, si contienen un negocio o relación jurídica, o administrativos, cuando no contiene un negocio jurídico. Este autor define el instrumento

⁴⁴ Pérez Marchan, Carlos Rafael “LOS DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO VENEZOLANO” Sitio Web: <http://es.scribd.com/>

⁴⁵ BELLO TABARES, HUMBERTO ENRIQUE III “TRATADO DE DERECHO PROBATORIO” TOMO II Caracas 2005

público administrativo como “aquél emanado de funcionarios públicos, pero de la administración pública, en el ejercicio de sus funciones y en la forma exigida por la ley, donde se representan actos provenientes, emanados y realizados, en y por la administración pública, sea nacional, estatal o municipal”.

Señala el autor que los instrumentos públicos administrativos, contienen la actuación de la administración pública -con o sin intervención de los administrados- versando sobre la manifestación de voluntad del órgano de la administración pública que lo suscribe, sea constitutiva (autorizaciones, concesiones, suspensiones) o de ciencia o conocimiento (como registros, patentes, certificaciones)⁴⁶.

Devis Echandía⁴⁷ distingue entre documentos públicos e instrumentos públicos. Documentos públicos son aquellos documentos, escritos o no, que provienen de funcionarios públicos en el desempeño del cargo, de naturaleza representativa pero no declarativa, tales como planos, dibujos, fotografías, películas, cintas magnetofónicas, discos, que tengan ese origen y pertenezcan a una oficina o entidad pública. Instrumento público es una especie de documento público consistente en un escrito proveniente de un funcionario público en ejercicio de su cargo o autorizado por éste. Textualmente, señala el autor:

Para que exista jurídicamente instrumento público, deben cumplirse en dos requisitos: 1º) consistir en un escrito; 2º) provenir de un funcionario público en ejercicio del cargo o estar autorizado por éste; por ejemplo las actas judiciales o administrativas.

⁴⁶ Op Cit

⁴⁷ DEVIS ECHANDIA, H., Teoría general de la prueba judicial, t. 2

Bielsa⁴⁸ por su parte, también distingue instrumentos públicos de documentos administrativos, entendiendo por estos últimos a todos aquellos surgidos de la dinámica jurídica administrativa que tienen consistencia jurídica externa, es decir, virtualidad administrativa, o sea que exteriorizan o expresan la voluntad administrativa respecto de los administrados sean éstos determinados o indeterminados. Da como ejemplo a la ley y el contrato celebrado en ejecución de la ley; los certificados; actas administrativas; cédulas de identidad; las comunicaciones y notificaciones de actos administrativos.

Montero Aroca⁴⁹ define al documento administrativo como aquellos autorizados por funcionario de la Administración, de cualquier Administración pública, siempre en el marco de su competencia y con las solemnidades legales. Dice que entre ellos se incluyen los comprendidos en los ordinales 4º, 5º y 6º del artículo 317 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal española, cuales son, como se dijo más arriba, las certificaciones de los Registradores, los expedidos por funcionarios públicos legalmente facultados para dar fe en lo que se refiere al ejercicio de sus funciones; y los que, con referencia a archivos y registros de órganos del Estado, den las Administraciones públicas o de otras entidades de Derecho público. Respecto a la valoración probatoria de estos documentos, señala que la misma está prevista en el artículo 319 eiusdem. En efecto, tal norma prevé lo siguiente:

Artículo 319. Fuerza probatoria de los documentos públicos.

1. Con los requisitos y en los casos de los artículos siguientes, los documentos públicos comprendidos en los números 1.º a 6.º del artículo 317 harán prueba plena del hecho, acto o estado de cosas que documenten, de la fecha en que se produce esa documentación y de la

⁴⁸ BIELSA, RAFAEL "Instrumento público emanado de funcionario u órgano del Estado," JA, 1949-II

⁴⁹ MONTERO AROCA, JUAN. LA PRUEBA EN EL PROCESO CIVIL. P. 271

identidad de los fedatarios y demás personas que, en su caso, intervengan en ella.

2. La fuerza probatoria de los documentos administrativos no comprendidos en los números 5.º y 6.º del artículo 317 a los que las leyes otorguen el carácter de públicos, será la que establezcan las leyes que les reconozca tal carácter. En defecto de disposición expresa en tales leyes, los hechos, actos o estados de cosas que consten en los referidos documentos se tendrán por ciertos, a los efectos de la sentencia que se dicte, salvo que otros medios de prueba desvirtúen la certeza de lo documentado⁵⁰.

3. En materia de usura, los tribunales resolverán en cada caso formando libremente su convicción sin vinculación a lo establecido en el apartado primero de este artículo.

Si bien el ordinal primero de esta disposición guarda relación de identidad con lo que hasta ahora se ha dicho sobre el valor de los documentos públicos, en el segundo se ha pretendido comprender todos aquellos documentos no enunciados, cuyo valor ha hecho depender el legislador español de la ley que le reconociese tal carácter. El maestro Montero Aroca ejemplifica esta nueva categoría indicando:

Según el artículo 133.5 de la Ley 230/1963, de 28 de diciembre, General Tributaria (en la redacción de la Ley 25/1995, de 20 de julio) «las diligencias extendidas en el ejercicio de sus funciones recaudatorias a lo largo del procedimiento de apremio por funcionarios que desempeñen puestos de trabajo en órganos de recaudación, tienen naturaleza de documentos públicos y hacen prueba de los hechos que motiven su formalización, salvo que se acredite lo contrario». Después de la LEC de 2000, dice el artículo 107 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre: «Valor probatorio de las diligencias. 1. Las diligencias extendidas en el curso de las actuaciones y los procedimientos tributarios tienen naturaleza de documentos públicos y hacen prueba de los hechos que motiven su formalización, salvo que se acredite lo contrario. 2. Los hechos contenidos en las diligencias y aceptados por

⁵⁰ Fuente: <http://civil.udg.es/normacivil/estatal/lec/L2T1bis.htm#L2T1C6S2>

el obligado tributario objeto del procedimiento, así como sus manifestaciones, se presumen ciertos y sólo podrán rectificarse por éstos mediante prueba de que incurrieron en error de hecho»⁵¹.

Dice el autor español que en este caso se ha pretendido hacer lo que legalmente no era posible, pues se ha tratado de que una misma persona hiciera un acto y diera fe del contenido del mismo. Señala que en los otros casos los funcionarios expiden una certificación, lo que presupone la existencia de un archivo y en él, de un documento original, y además que esos funcionarios están dotados por la ley de fe pública. Estas dos circunstancias no concurren en el caso de las diligencias extendidas por el funcionario que no tiene fe pública ni documento original en un archivo. Sobre este ejemplo se volverá más adelante, cuando se pase a hablar de la certificación médica ocupacional expedida por el INPSASEL.

Semejante enumeración de documentos públicos no existe en el ordenamiento jurídico venezolano. Por tanto, ha correspondido al intérprete determinar la diversidad de estos documentos y realizar el esfuerzo intelectual que en mayor o menor medida significa subsumir la actualidad documental en normas centenarias. Ha sido la jurisprudencia del Máximo Tribunal de Justicia la encargada de establecer casuísticamente el valor probatorio de esta sub-clase de documentos. Así, en decisión del 06 de junio de 2002, la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia⁵², consideró necesario ratificar el criterio sostenido por la extinta Corte Suprema de Justicia en Sala Político Administrativa, indicando lo siguiente:

⁵¹ Op Cit. P. 271

⁵² La referencia judicial más antigua encontrada data de la decisión N° 300, de la Sala Político-Administrativa de la extinta Corte Suprema de Justicia, de fecha 28 de mayo de 1998, expediente N° 12.818).

La Sala considera oportuno señalar el criterio que la doctrina ha sostenido sobre la tasación que debe dársele a los documentos administrativos, así en decisión N° 416 de la Sala Político Administrativa de la extinta Cortes Suprema de Justicia, de fecha 8 de julio de 1998, en el juicio de Concetta Serino Olivero c/ Arpigra C.A., expediente N° 7.995, en cuyo texto se señaló:

“...En referencia al anterior alegato de la recurrente la Corte considera oportuno señalar lo siguiente:

Esta Sala Político-Administrativa ha establecido mediante sentencia de fecha 2 de diciembre de 1993, lo que se entiende por documento público estableciendo que, “En particular define el artículo 1.357 del Código Civil el documento público, como aquél que ha sido autorizado con las formalidades legales por un Registrador, por un Juez o por otro funcionario o empleado público que tenga facultad de darle fe pública, en el lugar donde el instrumento se haya autorizado. El artículo 1.384 atribuye a los traslados y las copias o testimonios de los documentos públicos o de cualquier otro documento auténtico, la misma fe de los originales si los ha expedido el funcionario competente con arreglo a las leyes”. (Resaltado de la Corte).

Por otro lado, para esta Corte son Documentos Administrativos, aquellos documentos emanados de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus competencias específicas, los cuales constituyen un género de la prueba instrumental, que por referirse a actos administrativos de diversa índole, su contenido tiene el valor de una presunción respecto a su veracidad y legitimidad, en razón del principio de ejecutividad y ejecutoriedad, que le atribuye el artículo 8 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, y que por tanto, deben considerarse ciertos hasta prueba en contrario. Estos documentos están dotados de una presunción favorable a la veracidad de lo declarado por el funcionario en el ejercicio de sus funciones, que puede ser destruida por cualquier medio legal. En consecuencia, no es posible una asimilación total entre el documento público y el documento administrativo, porque puede desvirtuarse su certeza por otra prueba pertinente e idónea, y no sólo a través de la tacha de falsedad....”⁵³

⁵³ Sentencia No. 0285. Expediente 00-957. Tomada de: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scc/Junio/RC-0285-060602-00957.htm>

Ya para el año 2000, la Sala de Casación Social había hecho suyo tal criterio. Así puede verse en sentencia del 21 de junio de 2000:

Cabe señalar aquí la diferencia existente entre documento público y documento administrativo, toda vez, que el recurrente expresa que el documento que no analizó la decisión impugnada es público administrativo.

En efecto, los documentos administrativos son aquellos instrumentos escritos en los cuales consta alguna actuación de un funcionario competente. Están dotados de una presunción favorable a la veracidad de lo declarado por el funcionario en el ejercicio de sus funciones, que puede ser destruida por cualquier medio legal. El documento administrativo es una actuación que por tener la firma de un funcionario administrativo, está dotado de una presunción de legitimidad. Por el contrario, el documento público, es un medio de prueba de un acto jurídico, en el cual figura la declaración de un funcionario dotado de facultad certificatoria para otorgarle fe pública.

En definitiva, los documentos administrativos no pueden asimilarse a los documentos públicos o auténticos, cuyo valor probatorio sólo puede ser destruido mediante la simulación o el juicio de tacha. Los primeros admiten cualesquiera pruebas en contra de la veracidad de su contenido⁵⁴.

Nuevamente, la Sala de Casación Civil se pronunció al respecto en decisión del 04 de mayo de 2004, al indicar:

Ahora bien, alega la recurrente que los referidos documentos son públicos administrativos emanados del Estado.

⁵⁴ Sentencia N° 209. Exp. 99-548. De: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Junio/a209-210600-99548.htm>

Sobre ese particular, la Sala en sentencia de fecha 16 de mayo 2003, caso: Henry José Parra Velásquez c/ Rubén Gilberto Ruiz Bermúdez, dejó sentado que los documentos públicos administrativos "...son aquellos realizados por un funcionario competente actuando en el ejercicio de sus funciones, pero que no se refiere a negocios jurídicos de los particulares, sino que tratan de actuaciones de los referidos funcionarios que versan, bien sobre manifestaciones de voluntad del órgano administrativo que la suscribe, conformando la extensa gama de los actos constitutivos (concesiones, autorizaciones, habilitaciones, admisiones, suspensiones, sanciones, etc.), o bien constituyen manifestaciones de certeza jurídica que son las declaraciones de ciencia y conocimiento, que a su vez, conforman la amplia gama de los actos declarativos (certificaciones, verificaciones, registros, etc.), y que por tener la firma de un funcionario administrativo están dotados de una presunción desvirtuable de veracidad y legitimidad de su contenido, en razón del principio de ejecutividad y ejecutoriedad que le atribuye el artículo 8 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, y por tanto deben considerarse ciertos hasta prueba en contrario..."⁵⁵.

Llama la atención en la última de las decisiones citadas, las similitudes encontradas con las definiciones doctrinarias extranjeras. Más recientemente, en decisión del 09 de marzo de 2012, la Sala de Casación Social señaló lo siguiente:

En relación al documento público administrativo, esta Sala de Casación Social, mediante decisión N° 782 de fecha 19 de mayo de 2009, estableció lo siguiente:

(...) los documentos administrativos conforman una tercera categoría dentro del género de las pruebas documentales, pues no pueden asimilarse plenamente a los documentos públicos a tenor de lo dispuesto en el artículo 1357 del Código Civil (documento público negocial) y mucho menos a los instrumentos privados, otorgándole entonces la doctrina civilista la categoría o el nombre de "documentos públicos administrativos", por conservar éstos de todos modos el mismo efecto probatorio de los documentos públicos, en razón de que

⁵⁵ Sentencia No. 410. Expediente 03-513. De: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scc/Mayo/RC-00410-040504-03513.htm>

emanan de funcionarios que cumplen atribuciones que le han sido conferidas por la Ley; empero, la prueba que se deriva de tales instrumentos administrativos no es absoluta o plena, porque el interesado puede impugnarla, y en consecuencia, desvirtuarla en el proceso, mediante la utilización de las pruebas legales que estime pertinentes, es decir, están dotados de una presunción desvirtuable de veracidad y legitimidad de su contenido, y por tanto, deben considerarse ciertos hasta prueba en contrario.⁵⁶

Entonces, puede concluirse que los documentos públicos administrativos configuran una tercera categoría de prueba instrumental; que si bien no puede asimilarse al documento público definido en el artículo 1.357 del Código Civil, pues no participa del carácter negocial que define a este último, su autenticidad le deviene del hecho de ser una declaración emanada de un funcionario público, con las formalidades de Ley; pero que a diferencia de los instrumentos públicos, estos sí admiten prueba en contrario y no sólo mediante su tacha de falsedad, sino que pueden ser rebatidos en juicio a través de la promoción de elementos de convicción que refuten la veracidad de los hechos que el funcionario dice haber visto u oído.

⁵⁶ Sentencia No. 154. Expediente 11-654. De: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/marzo/0154-9312-2012-11-654.html>

CAPÍTULO II

EL ACCIDENTE Y LA ENFERMEDAD OCUPACIONALES. MEDIOS PROBATORIOS PERTINENTES Y CONDUCENTES

El accidente de Trabajo

Hasta el año 2005, su definición debía buscarse en el contenido del artículo 561 de la Ley Orgánica del Trabajo, según la cual accidentes de trabajo eran *“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”*.

La definición legal más actualizada de accidente de trabajo se encuentra condensada en los supuestos de hecho previstos en el artículo 69 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, el cual textualmente dispone lo siguiente:

Artículo 69. Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas (SIC) sobrevenidos en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.

3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Señala García Vara⁵⁷, que la LOPCYMAT se refiere, en las definiciones, en primer lugar a la relativa a los accidentes de trabajo, entendiendo por éstas las que producen en el trabajador una lesión funcional o corporal –que puede ser permanente o temporal, total o parcial, de presencia inmediata o de aparición posterior–, o que puede ser la causa del fallecimiento del trabajador. Dice que la Ley considera como un accidente de trabajo las lesiones internas que sufra un trabajador, determinadas o sobrevenidas en el curso del trabajo o con ocasión de éste. Señala que el legislador incluyó aquellos accidentes que pudieran ocurrir con ocasión del trabajo, los cuales vincula directamente como si se tratara de los accidentes que ocurren por la prestación del servicio. En tal sentido, la Lopcymat contempla en su articulado los casos en los cuales también se consideran accidentes de trabajo aquellos que ocurren en momentos en los cuales no se está prestando exclusivamente la labor para la cual fue contratado el laborante.

⁵⁷ García Vara Juan “*Algunas consideraciones sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo*”. Artículo del libro *Legislación en Prevención Seguridad y Salud Laboral*. Séptima Edición. Mayo 2007 P. 84

Dice García Saleh⁵⁸, que el accidente de trabajo es una situación lesiva que presenta el trabajador, la cual se caracteriza por reunir una serie de requisitos o elementos, cuales son: 1) Ser una lesión funcional o corporal; 2) que la lesión esté vinculada con el trabajo, al producirse con ocasión o como consecuencia del mismo; 3) Que tenga una relación de causalidad entre el trabajo y la lesión corporal producida.

Según este autor, la lesión corporal que define al accidente puede ser aquella de origen violento producida o vinculada con el trabajo o con ocasión de éste; las enfermedades no profesionales (enfermedades comunes), las agravaciones de estado patológico anteriores por la lesión constitutiva del accidente, las complicaciones que surjan luego de la lesión debida al accidente y las nuevas enfermedades adquiridas en el lugar donde se lleva a cabo el proceso de convalecencia⁵⁹.

Considera el investigador que incluir en esta definición a las enfermedades comunes, desvirtúa la exactitud de la misma, e incluso contraviene el espíritu de la norma al incluir estados patológicos preexistentes en el trabajador.

Indica también como segundo elemento que la lesión haya sido causada por ocasión o como consecuencia del trabajo, es decir debe estar vinculada o relacionada con el trabajo o por condiciones siempre relacionadas con la labor. Entonces, por consecuencia del trabajo, significaría que la lesión corporal ha sido causada por una violencia o accidente derivado del trabajo. Con ocasión del trabajo, significa que la lesión corporal se ha producido en el lugar y el tiempo que el trabajador dedica para prestar sus servicios personales.

⁵⁸ García Saleh Modesto José "Estudios Teóricos y Prácticos sobre el Inpsasel y la LOPCYMAT". Caracas 2010. P. 84

⁵⁹ Ídem. P. 86

Respecto al último elemento, el autor señala que debe existir una relación de causalidad entre el accidente ocurrido en el trabajo y la lesión producida, pues no es suficiente con que el trabajador sufra la lesión, sino que tiene que estar relacionada con el trabajo realizado. Para él lo ideal sería poder establecer en todos los casos los siguientes tres tipos de nexo causal:

- Nexo de causalidad etiológico, lo cual se traduce en la demostración de la causa de la lesión. Puede ser directo, si no existe ningún otro agente etiológico inmediato que modifique los resultados; o indirecto, si tales agentes existen.
- Nexo causal temporal, que será directo si el accidente se produjo en el mismo horario de trabajo; o indirecto, si las consecuencias se manifiestan diferidas e incluso fuera del horario.
- Nexo de causalidad espacial, cuando la lesión se produce en el lugar de trabajo⁶⁰.

La enfermedad ocupacional

García Saleh⁶¹, señala que las enfermedades ocupacionales, también llamadas tecnopatías, son aquéllas afecciones que se encuentran estrictamente dedicadas a la profesión u oficio del trabajador, dentro de las cuales se suelen distinguir dos variedades: las enfermedades ocupacionales o tecnopatías en sentido amplio o nosoconiosis; y las enfermedades ocupacionales o tecnopatías en sentido estricto, o intoxicaciones profesionales.

⁶⁰ Op. Cit. P. 86

⁶¹ García Saleh Modesto José. Op. Cit. P. 90

Legislativamente se encuentran definidas en el artículo 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, en el cual se estableció lo siguiente:

Artículo 70. Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieran en revisiones periódicas realizadas por el ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el ministerio con competencia en materia de salud.

El maestro García Vara⁶² señala que esta norma se refiere a los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar. La primera conclusión a la cual arriba es que enfermedad ocupacional será no sólo la contraída con ocasión del desempeño de la labor, sino la agravada por el trabajo. Es aquí donde pueden incluirse a aquellos estados patológicos de origen común e incluso los congénitos, pero que debido al servicio prestado, independientemente del nivel de culpa del patrono, han continuado desarrollándose en la persona del trabajador.

Conforme a García Saleh, los elementos que caracterizan las enfermedades consideradas ocupacionales son: 1) La presencia de síntomas

⁶² García Vara Juan Op Cit P 85

cuya agrupación constituya un síndrome clínico bien caracterizado y que pueda observarse en los demás trabajadores empleados en las mismas labores. 2) La clara demostración que la causa productora del síndrome se encuentra en el trabajo. 3) la posibilidad de reproducir experimentalmente dichas enfermedades⁶³.

Procedimiento para la investigación de un infortunio laboral

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) en su artículo 73, prevé la obligación del empleador de informar de la ocurrencia del accidente de trabajo de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Sindicato dentro de las veinticuatro horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad. Igualmente el subsiguiente artículo 74 prevé que tanto el propio trabajador o sus familiares, como el Comité de Seguridad y Salud Laboral, otro trabajador o el sindicato, pueden notificar del hecho al Instituto. Finalmente determina que el Instituto también puede iniciar de oficio la investigación de los mismos.

Concluye el último aparte del artículo 73 ya mencionado, que el deber de informar y declarar los accidentes de trabajo o las enfermedades ocupacionales, será regulado mediante las normas técnicas de dicha Ley.

El 01 de diciembre de 2008, el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social publicó Resolución mediante la cual dictaba la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008)⁶⁴. En ella se encuentran el procedimiento de investigación de la

⁶³ Op. Cit. P. 90

⁶⁴ La investigación documental realizada y las conversaciones sostenidas con personal de la DIRESAT Táchira, permiten concluir que a la fecha no existe Norma Técnica publicada para el caso de los accidentes de trabajo; el Inpsasel trabaja en función de lineamientos internos. Se han realizado

enfermedad ocupacional, el cual puede resumirse como a continuación se señala:

Investigación de la Enfermedad Ocupacional

Señala la norma técnica en referencia, que el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe investigar las enfermedades ocupacionales con el fin de explicar lo sucedido, realizar el diagnóstico correspondiente y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas; además de asegurar la protección de las trabajadoras y los trabajadores, contra toda condición que perjudique su salud, producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.

Este Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo al cual se refiere la Norma, no es otro que la estructura organizacional de los patronos, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores.

El investigador debe basarse en el análisis de la actividad de trabajo, considerando las tareas, actividades y operaciones que se ejecutan o ejecutaban durante el tiempo de exposición, a fin de identificar los procesos peligrosos (asociados al objeto, medio y a la organización y división del trabajo), las condiciones inseguras, insalubres o peligrosas que existieron o persisten en dicho puesto. En caso de que el puesto ya no exista, se debe

consultas a la sociedad para implementar nuevas Normas Técnicas. Al respecto, ver: <http://www.iaeiq.com/legal-y-ambiente/ analisis-lopcymat-ii/>

realizar una reconstrucción exhaustiva, tomando en cuenta la declaración del trabajador afectado.

Los elementos a considerar para la investigación de la enfermedad ocupacional son:

- Los datos de la trabajadora o el trabajador: Identificación, relación de horas extras laboradas;

- Los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres presentes en el ambiente laboral del puesto o los puestos ocupados;

- Educación recibida respecto a la promoción de la seguridad y salud, la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, uso de equipos de protección personal en aquellos casos donde no existan formas de control en la fuente o en el medio;

- Antecedentes laborales, mencionando cronológicamente la empresa y actividades que realizaba.

- Descripción del cargo o los cargos ocupados, indicando el puesto habitual de trabajo

También deben señalarse los datos de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como la existencia del Servicio de Seguridad y Salud, horarios, funciones realizadas durante el periodo en que se está realizando la investigación, personas que lo integran con los datos de identificación personal y los cargos que ocupan.

El investigador debe igualmente requerir el programa de seguridad y salud en el trabajo, y sobre el mismo debe mencionar si se encontraba en ejecución. Debe también señalar si el Comité de Seguridad y Salud Laboral estuvo constituido o no, precisando la fecha de constitución del mismo; las demandas realizadas por los Delegados de Prevención y las acciones

tomadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con relación al puesto o cargo evaluado (en caso que se hayan realizado). Asimismo, se debe verificar la inscripción del trabajador ante el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales: Se deberá mencionar la fecha de la inscripción del trabajador ante el IVSS y anexar copia de la constancia de inscripción ante el organismo y la participación de retiro (en los casos en los que aplique).

Ya pasando al criterio higiénico ocupacional, se observa que el investigador debe hacer un análisis de la actividad de trabajo para describir y especificar en el informe el tiempo de exposición en el puesto de trabajo. Se hace énfasis en reflejar las jornadas diarias y semanales, incluyendo las horas extraordinarias laboradas, así como también el cumplimiento de los permisos de trabajo y reposos médicos, durante el tiempo de exposición a los procesos peligrosos y riesgos asociados con la enfermedad.

Igualmente deben establecerse las condiciones de trabajo asociadas a la patología y procesos peligrosos derivados del trabajo. Deben hacerse *monitoreos* o evaluaciones de las condiciones y medio ambiente de trabajo y del puesto de trabajo realizadas, expresando los resultados obtenidos e indicando expresamente los valores técnicos de referencia, según legislación vigente.

Debe realizarse además, la descripción de los agentes etiológicos utilizando controles en la fuente y en el medio, así como controles administrativos; determinar equipos de protección personal utilizados en el puesto de trabajo objeto de estudio, con sus especificaciones técnicas, demostrando la imposibilidad de utilización de las medidas de control en la fuente o en el medio, que justificaron su utilización.

Por otra parte, el investigador debe recabar datos epidemiológicos, tales como morbilidad general y específica (referida a la patología, al cargo y

al puesto), registrada por el servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondiente; resultados de las evaluaciones o estudios anteriormente realizados, resultados de encuestas o entrevistas anónima realizadas a los trabajadores que ocupan u ocuparon puestos de trabajo similares al cargo y al puesto investigado; y elaborar un resumen de los reposos médicos.

Además, debe establecerse un criterio clínico. El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá identificar los signos, síntomas, antecedentes personales, informes médicos relevantes, examen pre-empleo (indicando la condición de salud al ingreso del trabajador), periódicos y de egreso, diagnóstico médico y cualesquiera que le fueran realizados al trabajador, en los cargos y puesto de trabajo.

El criterio paraclínico lo brinda el Servicio de Seguridad y Salud a través de las evaluaciones de apoyo y soporte del criterio clínico (laboratorio, diagnóstico de imagen, espirometría, audiometría, por ejemplo).

Finalmente se observa que en el Capítulo III de la referida Norma Técnica, “Certificación de la enfermedad ocupacional”, se indica que el Inpsasel, previa investigación, mediante informe, calificará el origen de la enfermedad ocupacional. Hace la enumeración de enfermedades ocupacionales, codificación 2007, haciendo de esta manera una actualización al catálogo existente. Dichas enfermedades son las siguientes:

TRASTORNOS MUSCULOESQUELETICOS

Lumbago no especificado

Trastorno del Disco Intervertebral

Síndrome del túnel del carpo

Trastornos de los tejidos blandos relacionados con el uso, el uso excesivo y la presión

Lesiones de Hombro

Epicondilitis

Sinovitis y Tendinitis

Trastorno del disco cervical con radiculopatía

Otros trastornos del disco cervical

Trastornos del disco lumbar con radiculopatía

Trastornos de los discos intervertebrales no específicos

Bursitis de mano

Bursitis del olécranon

Otras bursitis de codo

Bursitis de la rodilla

- Otros trastornos no especificados de los tejidos blandos relacionados con el uso, el uso excesivo y la presión

Síndrome manguito del rotador

Bursitis de hombro

Lesiones de hombro no especificadas

Dedo en gatillo

Tenosinovitis de estiloides radial (De Quervain)

Sinovitis y tenosinovitis, no especificadas

AFECCIONES AUDITIVAS

Hipoacusia neurosensorial, bilateral

Otras otitis externas infecciosas (por exposición ocupacional)

Hipoacusia ototóxica

Hipoacusia neurosensorial, unilateral con audición irrestricta contralateral

ENFERMEDADES DE LAS CUERDAS VOCALES

Disfonías

Pólipos de las cuerdas vocales

7 Otras enfermedades de las cuerdas vocales

PATOLOGIAS POR EXPOSICION A SUSTANCIAS

Patologías por exposición a plomo inorgánico

Patología por exposición a plomo orgánico

Patologías por exposición a Mercurio

Patologías por exposición a Cromo

Patologías por exposición a otros metales

Patologías por exposición a Plaguicidas

Patologías por exposición a Solventes

Patologías por exposición a Gases y Vapores

AFECCIONES DEL APARATO RESPIRATORIO

Asma

Neumonitis debidas a hipersensibilidad a otros polvos orgánicos

Bronquitis y neumonitis debidas a inhalación

de gases, humos, vapores y sustancias químicas

Neumoconiosis no especificada

Siderosis

Bisinosis

Trastorno de las vías respiratorias superiores

Silicosis

Asbestosis

Bagazosis

AFECCIONES DE LA PIEL

Dermatitis alérgica de contacto

Dermatitis de contacto por irritantes

Infección local de la piel y del tejido subcutáneo, no especificada

AFECCIONES POR FACTORES PSICOSOCIALES

Estrés ocupacional

Fatiga laboral (a)

Agotamiento emocional (Síndrome Bournout)

Respuesta a Acoso laboral (Síndrome de Moobing)

Trastornos no orgánicos del sueño

AFECCIONES POR RADIACIONES

Exposición a radiaciones ionizantes (excepto neoplasias)

Lesiones por radiaciones térmicas (excepto neoplasias)

Exposición a radiaciones no ionizantes (excepto neoplasias)

NEOPLASIAS OCUPACIONALES

Tumor maligno de los bronquios o del pulmón, parte no especificada

Tumor maligno de la laringe, parte no especificada

Tumor maligno de la piel, sitio no especificado

Tumor maligno del tejido linfático, hematopoyético y tejidos afines, sin otra especificación

AFECCIONES POR TEMPERATURAS EXTREMAS

Exposición a calor excesivo de origen artificial

Exposición a frío excesivo de origen artificial

Consecuencias jurídicas de los infortunios laborales

Todo trabajador al cual se le haya disminuido su salud en virtud de haber sufrido un accidente o una enfermedad ocupacional, cuenta con una protección especial en el ordenamiento jurídico, que en líneas generales propende primeramente a recuperar sus buenas condiciones físicas, y en segundo lugar a resarcir económicamente al laborante a través del pago de indemnizaciones, bien por parte del patrono, de la Seguridad Social, o de ambos.

Estos infortunios pueden mellar en mayor o menor medida la salud del trabajador y todas las gradaciones posibles han sido tomadas en cuenta por el legislador para estimar la discapacidad que pueda padecerse.

Por discapacidad, puede entenderse cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. Se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles; surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo⁶⁵.

El artículo 78 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo prevé que las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se corresponderán a los daños que ocasionen las enfermedades ocupacionales o los accidentes de trabajo, y se clasifican en a) discapacidad temporal, b) discapacidad parcial permanente, c) discapacidad total permanente para el trabajo habitual, d)

⁶⁵ Definición que da la Organización Mundial de la Salud a la discapacidad. Tomada de http://www.nl.gob.mx/?P=info_discapacidad

discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad, e) gran discapacidad; y f) muerte.

El artículo 79 *eiusdem* define a la discapacidad temporal como la contingencia que imposibilita al trabajador para laborar por un tiempo determinado. Acarrea la suspensión de la relación de trabajo de conformidad con lo establecido en los artículos 93 al 97 de la Ley Orgánica del Trabajo. El límite temporal de esta discapacidad es de doce meses, prorrogable por doce meses más si la Junta Evaluadora lo considera necesario. De persistir la imposibilidad de laborar, el trabajador podrá ser discapacitado permanentemente.

La discapacidad parcial permanente, por su parte, está prevista en el artículo 80 de la Ley bajo estudio, y es la contingencia que genera en el trabajador una disminución parcial y definitiva menor del sesenta y siete por ciento de su capacidad física o intelectual para el trabajo. El monto de su indemnización dependerá de que la Junta considere que se sobrepase o no el 25% de discapacidad.

La discapacidad total permanente para el trabajo habitual es la contingencia que disminuye la capacidad en un grado mayor o igual al sesenta y siete por ciento (67%), impidiéndole el desarrollo de las principales actividades laborales inherentes a la ocupación u oficio habitual que venía desarrollando antes de la contingencia, siempre que se conserve capacidad para dedicarse a otra actividad laboral (Artículo 81 LOPCYMAT).

La discapacidad absoluta y permanente para cualquier actividad laboral está prevista en el subsiguiente artículo 82. Genera en el trabajador la misma discapacidad del artículo precedente pero para realizar cualquier tipo de oficio o actividad laboral y no sólo la que venía desarrollando.

Finalmente, la gran discapacidad es la contingencia que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, obliga al trabajador o trabajadora a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria. (Artículo 83 eiusdem).

En las normas comentadas se establecen los parámetros a seguir para indemnizar e incluso pensionar a los trabajadores discapacitados. Por su parte, el artículo 130 y siguientes de la LOPCYMAT establece las obligaciones indemnizatorias del patrono que ha intervenido culposamente en la ocurrencia del infortunio laboral, observándose que tales otras indemnizaciones dependen igualmente de la gradación antes explicada. Pero para que estas indemnizaciones se materialicen en la práctica, se requiere tener un dictamen favorable de la autoridad competente, que no es otra que el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales, en sus diferentes dependencias regionales o Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT)⁶⁶.

Pruebas que demuestran la ocurrencia del infortunio laboral

Carga de la prueba

Indica el artículo 72 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos. Hace eco esta

⁶⁶ El Inpsasel, cuenta en su estructura organizativa con un nivel operativo desconcentrado conformado por las Diresat. Realizan la investigación de accidentes de trabajo, trámites para la certificación de servicios de salud ocupacional y la conformación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, entre otros.

norma de la general disposición prevista en el Código de Procedimiento Civil de 1990, en cuyo artículo 506 ya se disponía: *Las partes tienen la carga de probar sus respectivas afirmaciones de hecho. Quien pida la ejecución de una obligación debe probarla, y quien pretenda que ha sido libertado de ella, debe por su parte probar el pago o el hecho extintivo de la obligación.*

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ratificó luego de la entrada en vigencia de la Ley, el criterio que venía sosteniendo aun durante la vigencia de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, con respecto a la distribución de la carga de la prueba en materia laboral. Así, implementó las siguientes reglas:

- 1.- El demandado tiene la carga de probar la naturaleza de la relación que le unió al trabajador, cuando en la contestación de la demanda haya admitido la prestación de un servicio personal y no la califique de naturaleza laboral.
- 2.- El demandante tiene la carga de probar la naturaleza de la relación que le unió con el patrono, cuando el demandado en la litiscontestación haya negado la prestación de un servicio personal.
- 3.- Cuando el demandado no niegue la existencia de la relación laboral, se invertirá la carga de la prueba en lo que se refiere a todos los restantes alegatos contenidos en el libelo que tengan conexión con la relación laboral. Es decir, es el demandado quien deberá probar la improcedencia de los conceptos que reclama el trabajador. Así mismo, tiene el demandado la carga de probar todos aquellos alegatos nuevos que le sirvan de fundamento para rechazar la pretensión del actor.
- 4.- Se tendrán como admitidos aquellos hechos alegados por el demandante en su libelo, que el demandado no niegue o rechace expresamente en su contestación, aunado al hecho de que tampoco haya aportado a los actos, alguna prueba capaz de desvirtuar los alegatos del actor.

5.- Se tendrán como admitidos aquellos hechos alegados por el demandante en su libelo, cuando el demandado no haya fundamentado el motivo del rechazo, aunado al hecho de que tampoco haya aportado a los autos en la oportunidad legal, alguna prueba capaz de desvirtuar los alegatos del actor⁶⁷.

Por otra parte, dice el artículo 135 del referido Cuerpo Procesal Laboral, que en el momento de contestar la demanda, el accionado debe determinar con claridad cuáles de los hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuales niega o rechaza, y expresar, asimismo, los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente alegar, pues el juez debe tener por admitidos aquellos hechos de los cuales no se hubiere hecho la requerida determinación, expuestos los motivos del rechazo, ni aparecieren desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso.

Se presenta entonces la interrogante de quién tiene la carga probatoria en el caso de la ocurrencia de un infortunio laboral. En caso de que no se niegue la ocurrencia del accidente o el diagnóstico de la enfermedad, el hecho no sería controvertido y por tanto no existiría la obligación de acreditar tal hecho en autos.

Pero puede darse el caso de que el patrono niegue la ocurrencia del hecho o su responsabilidad. En el primer caso lo correspondiente es otorgarle la carga de la prueba al trabajador, para que demuestre la ocurrencia del infortunio y se le puedan aplicar las consecuencias jurídicas previstas en la Ley. En el segundo caso, cuando el patrono niegue su responsabilidad, (limitada tal negativa sólo al aspecto doloso o culposo, toda vez que conforme a la teoría del riesgo profesional, el patrono ya es

⁶⁷ Puede verse la decisión No. 419 del 11 de mayo de 2004. JUAN RAFAEL CABRAL DA SILVA contra DISTRIBUIDORA DE PESCADO LA PERLA ESCONDIDA, C.A.

responsable sólo por el hecho del trabajo⁶⁸); en ese segundo caso, el fin, el objeto, del quehacer probatorio del accionante debe ser el hecho ilícito. Así lo ha establecido la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, desde la sentencia del 17 de mayo del año 2000, en el caso José Francisco Tesorero Yáñez contra la sociedad mercantil Hilados Flexilón, S.A., con ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz.

Pero, ¿Cómo puede probar el trabajador la ocurrencia del infortunio e incluso la culpa patronal? ¿Cuáles pruebas puede aportar el empleador para desvirtuar los pedimentos del trabajador? A continuación un breve análisis del catálogo probatorio previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y posteriormente la subsunción de ambos objetos probatorios en los medios pertinentes previstos en la Ley.

La Prueba judicial

Según Sentís Melendo⁶⁹, el vocablo prueba llega al idioma procedente del latín; en el cual, *probatio-onis*, lo mismo que el verbo correspondiente (probo, probar probare), vienen de *probus*, que quiere decir bueno, recto, honrado. Así pues, lo que resulta probado es bueno, es correcto, se podría decir que es auténtico; que responde a la realidad.

Devis Echandía ha considerado la prueba como “el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos

⁶⁸ Queda relevado el patrono de sus obligaciones por responsabilidad objetiva, si ha inscrito al trabajador en la Seguridad Social (Art. 585 de la LOT)

⁶⁹ Sentís Melendo, Santiago La Prueba. 1979. Ediciones Jurídicas Europa América. Buenos Aires

por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza⁷⁰.

Montero Aroca señala que para que la prueba sea eficaz debe reunir ciertos principios, sin perjuicio de los requisitos especiales que deben observarse para cada medio de prueba en particular. Tales principios son: 1. Legalidad y licitud; 2. Objetividad; 3. Relevancia; 4. Pertinencia; 5. Suficiencia.

La actividad probatoria se informa de una serie de principios inveterados, algunos de los cuales han sido condensados en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Principios como la inmediación, la concentración, la publicidad, la abreviación, la rectoría del juez y la uniformidad procesal, se encuentran desarrollados en sus normas. Así por ejemplo, el artículo 3º señala que sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al proceso conforme a las disposiciones de esta Ley; el artículo 6º, obliga a los Jueces que han de pronunciar la sentencia a presenciar el debate y la evacuación de las pruebas, para de ellas obtener su convencimiento; el artículo 9º prevé que en caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, se deben apreciar de la manera que más favorezca al trabajador; el 10º, dispone que los Jueces deben apreciar las pruebas según las reglas de la sana crítica, señalando nuevamente que la duda debe favorecer al trabajador.

El artículo 69 eiusdem establece que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones. Sobre la libertad de prueba, el subsiguiente artículo 70 señala que los medios de prueba admisibles son los que determina dicha Ley, el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras leyes de la República, quedando

⁷⁰ Devis Echandía, Hernan Op. Citada

excluidas las pruebas de posiciones juradas y de juramento decisorio. Abre igualmente la posibilidad de aportar pruebas diferentes, al señalar que las partes pueden también valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones.

El principio inquisitivo se hace patente al indicar el artículo 71 del mencionado Cuerpo Procesal, que cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el Juez puede ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales que considere convenientes. La preclusividad se observa en el artículo 73, al señalar que la oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas. Desde el comienzo de la implementación de la Ley, la Sala de Casación Social consideró que es la instalación de dicha audiencia y no cualquiera de sus prolongaciones, la oportunidad preclusiva para aportar los medios probatorios⁷¹.

Respecto al catálogo probatorio, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo dispuso que los medios de prueba legalmente permitidos fuesen prácticamente los mismos que dispone el Código de Procedimiento Civil. A partir del Capítulo II del Título VI, se enuncian y se normalizan los instrumentos probatorios. Entre ellos destacan la prueba documental, la exhibición de documentos, de informes, la prueba de experticia, de testigos, la declaración de parte (novedad permitida por el sistema inquisitivo-oral que establece esta Ley); la inspección judicial, reproducciones o experimentos, los indicios y las presunciones. Entre estos, se pueden considerar pertinentes

⁷¹ Puede verse sentencia No. 115 del 17 de febrero de 2004 de la SCS. Citada en decisión de la Sala Constitucional No. 1184, de fecha 22/09/2009. En: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Septiembre/1184-22909-2009-02-2620.html>

y conducentes, en orden decreciente, para corroborar o enervar los alegatos sobre la ocurrencia o la responsabilidad de un infortunio laboral, a las pruebas documentales, a la de experticia, de informes, a la declaración de parte, a la inspección judicial, y a la testimonial.

En lo atinente a la prueba documental, puede indicarse como documentos públicos o públicos administrativos a aportar: La certificación médica del Inpsasel; el informe de investigación de accidente o de origen de la enfermedad según sea el caso, y en general, las actuaciones adelantadas por el INPSASEL contenidas en su expediente; sentencias publicadas por jueces de la República; la forma 14-08 o Evaluación de Incapacidad emanada del IVSS; las planillas de reposo expedidas por este Instituto; las constancias de consultas médicas expedidas por médicos del Seguro Social; las actas administrativas levantadas por la Unidad de Supervisión de la Inspectoría del Trabajo; actuaciones de los distintos entes públicos del Estado Venezolano (Tránsito Terrestre, Tribunales de las distintas jurisdicciones, Universidades, autoridades nacionales, estatales, municipales o comunales, entre otros).

Las instrumentales privadas emanadas de las partes que documentarían el criterio del Juzgador pueden ser: La ficha u hoja de trabajo entregada al momento de ofrecer los servicios laborales, donde consten los trabajos anteriores; constancias de trabajo expedidas al laborante; los exámenes pre empleo, pre y post vacacionales y los distintos controles médicos que consten en el expediente del trabajador; los recibos de pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones; los permisos médicos, y los permisos remunerados o no, suscritos y autorizados por el empleador; las solicitudes de vacaciones; las actuaciones pertinentes del Servicio de Seguridad y Salud Laborales de la empresa.

Como documentos privados emanados de terceros, sujetos a ratificación en juicio, pueden producirse: Constancias médicas expedidas por galenos independientes; informes de estudios radiológicos, ecográficos, tomográficos, de tratamientos quirúrgicos o de otra índole, practicados al trabajador en centros médicos privados; facturas comerciales de clínicas, servicios funerarios, proveedurías de equipos médicos, farmacias, entre otros; reposos médicos expedidos por especialistas privados; constancias de trabajo de terceros; depósitos bancarios, libretas de ahorro, cheques, entre otros.

La experticia por antonomasia en estos casos será la médica, evacuada con arreglo a lo dispuesto a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, cuyas normas atinentes indican lo siguiente:

Artículo 92. El nombramiento de expertos sólo podrá recaer en personas que por su profesión, industria o arte tengan conocimientos prácticos en la materia a que se refiere la experticia. Los Jueces no están obligados a seguir el dictamen de los expertos, si su convicción se opone a ello. En este caso razonarán los motivos de su convicción.

Artículo 93. La experticia sólo se efectuará sobre puntos de hecho, bien de oficio por el Tribunal o a petición de parte, indicándose con claridad y precisión los puntos sobre los cuales debe efectuarse.

Artículo 94. El nombramiento de los expertos corresponderá al Tribunal y su costo correrá por cuenta de la parte solicitante. También podrá el Juez ordenar que la experticia sea practicada por funcionarios públicos, cuando la parte o las partes no dispongan de medios económicos para su realización.

Igualmente, podrá el Juez hacer el nombramiento de expertos corporativos o institucionales, para la realización de la experticia solicitada.

Artículo 95. Los funcionarios o empleados públicos que tengan conocimientos periciales en una determinada materia estarán obligados a aceptar el cargo de experto y a rendir declaración en la oportunidad que fije el Tribunal. Para la realización de su labor, los entes públicos en los cuales éstos presten sus servicios deberán

otorgarles todas las facilidades necesarias para la realización de tan delicada misión. El incumplimiento de dicha obligación por parte del funcionario público designado será causal de destitución.

Artículo 96. Los expertos que no sean funcionarios o empleados públicos deberán cumplir bien y fielmente la misión que le encomiende el Tribunal. En caso de incumplimiento de las obligaciones que le impone la presente Ley, el Tribunal competente del trabajo podrá inhabilitarlos en el ejercicio de sus funciones por ante los Tribunales del Trabajo, por un período no menor de un (1) año, ni mayor de cinco (5) años, según la gravedad de la falta. Dicha decisión será impugnada por ante el Tribunal Superior competente.

Artículo 97. En ningún caso será excusa para la presentación oportuna de la experticia y la declaración del experto, el hecho que no se hayan sufragado los honorarios correspondientes, si fuere el caso.

El especialista nombrado a los efectos de una evaluación del estado de salud del trabajador, deberá considerar los diferentes criterios médicos higiénico-ocupacionales admitidos en la práctica hospitalaria, así como los propios de la especialidad que incumba a la lesión que haya generado la contingencia del trabajador, para emitir un pronunciamiento concomitante o no con el dictamen oficial cursante en autos.

Pueden sin embargo nombrarse cualesquiera otros expertos, tales como especialistas en salud ocupacional, expertos en tránsito terrestre, en seguridad ciudadana, funcionarios de los cuerpos policiales o armados del país, entre otros. En todo caso, esta prueba deberá ser valorada conforme a la sana crítica, en atención a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

La prueba de informes está prevista en el artículo 81 ibídem, y según esta norma cuando se trate de hechos que consten en documentos que se hallen en oficinas públicas, bancos, asociaciones gremiales, sociedades civiles o mercantiles e instituciones similares, que no sean parte en el

proceso, el Tribunal, a solicitud de parte, requerirá de ellos cualquier informe sobre los hechos litigiosos que aparezcan de dichos instrumentos o copia de los mismos. Es el caso de la información requerida al INPSASEL o al IVSS, cuando no consta en autos la certificación médica o el informe de incapacidad en el cual se señale el porcentaje de limitación del trabajador; o la información bancaria solicitada a un ente financiero; o bien, cualesquiera otros documentos que no se hallen en poder de las partes sino en los archivos de alguna dependencia ajena al litigio, y cuya relevancia sea determinable *ab initio* por el juez de juicio.

La declaración de parte, ese sustituto de avanzada que supera a las posiciones juradas y al juramento decisorio civiles, es la institucionalización de la confesión en materia laboral, y está regulada en los artículos 103 al 106 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Disponen dichas normas lo siguiente:

Artículo 103. En la audiencia de juicio las partes, trabajador y empleador, se considerarán juramentadas para contestar al Juez de Juicio las preguntas que éste formule y las respuestas de aquellos se tendrán como una confesión sobre los asuntos que se les interrogue en relación con la prestación de servicio, en el entendido que responden directamente al Juez de Juicio y la falsedad de las declaraciones se considera como irrespeto a la administración de justicia, pudiendo aplicarse las sanciones correspondientes.

Artículo 104. Se excluye del interrogatorio aquellas preguntas que persigan una confesión para luego aplicar las sanciones previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Artículo 105. El Juez de Juicio resumirá en acta las preguntas y respuestas y calificará la falsedad de éstas en la sentencia definitiva, si fuere el caso, si no es posible su grabación.

Artículo 106. La negativa o evasiva a contestar hará tener como cierto el contenido de la pregunta formulada por el Juez de Juicio.

En el caso de la ocurrencia de un infortunio laboral, el juez podrá hacer uso de esta herramienta probatoria para que el trabajador dé la versión de los hechos, ilustre sobre los perjuicios morales padecidos, delimite su participación, deje constancia de primera mano de la conducta del empleador luego de la ocurrencia del accidente o el diagnóstico de la enfermedad, entre otros.

El empleador podrá en la declaración de parte: Matizar su responsabilidad en el hecho, exponer sus atenuantes, ejercer defensas *in extremis* acerca del cumplimiento de sus obligaciones legales, entre otros. Dice el legislador que no podrá ser inducido a confesar su responsabilidad subjetiva en el hecho productor del daño del trabajador, y esto se explica porque tal confesión contravendría la prohibición constitucional prevista en el artículo 49.5 de la Carta Magna.

En todo caso, su valoración está determinada por la sana crítica del jurisdicente.

En cuanto a la inspección judicial y las reproducciones o experimentos, pudiera emplearse para determinar la existencia de lugares, equipos y maquinarias descritos en la libelar. Para recrear eventos, tales como las circunstancias que rodearon la ocurrencia del accidente laboral, el juez debería valerse de expertos, técnicos, médicos, ingenieros y demás profesionales que aporten criterios objetivos para la reconstrucción realista de los hechos, pues la práctica de campo excede por lo general el conocimiento que la Ley demanda del juez y puede exceder igualmente de lo que las máximas de experiencia o los hechos notorios dejan ver en un caso determinado.

Respecto a la prueba testimonial, puede valorarse la declaración de los testigos presenciales de los hechos en discusión, tales como un accidente de trabajo, pero no debería el juez valorar aspectos médicos o experienciales más allá del conocimiento fáctico de los testigos. Además de esto, en el foro laboral la idoneidad de los testigos siempre ha estado en entredicho, puesto que son los trabajadores quienes se aprestan a deponer en juicio, y generalmente pueden ubicarse en uno de los siguientes extremos, paradójicamente concurrentes: O bien se encuentran en una relación de dependencia con su empleador, lo cual les lleva a mantener un sentimiento de gratitud o de deber moral hacia la empresa; o bien pudieran ver sujeta su solidaridad hacia un par suyo en desgracia, con el cual comparte su suerte proletaria, o en todo caso tiene situaciones análogas a las demandadas, próximas a ser reclamadas o incluso sentenciadas, lo cual les lleva a tener interés indirecto en las resultas del juicio. Esto, a más de que pueden ser trabajadores con formación sindical, conocedores de las normas, la dialéctica y la oratoria, y por tanto, entendidos de lo que es el deber ser en el asunto juzgado. En todo caso, dada la subjetividad propia de cualquier testigo, esta prueba debe necesariamente valorarse conforme a la sana crítica.

CAPÍTULO III

LA CERTIFICACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL COMO ACTO ADMINISTRATIVO Y COMO PRUEBA JUDICIAL

La certificación médica del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es el documento mediante el cual el médico especialista acreditado oficialmente para ello, valora a un trabajador que haya sufrido un accidente o se le haya diagnosticado una enfermedad, para determinar el carácter ocupacional de dicho padecimiento y emitir una conclusión técnico-científica vinculante acerca de la contingencia sufrida, indicando el grado de discapacidad resultante.

Como todo acto administrativo, debe cumplir con los requisitos de forma y de fondo previstos en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Indica el artículo 7 de dicha norma, que se entiende por acto administrativo, toda declaración de carácter general o particular emitida de acuerdo con las formalidades y requisitos establecidos en la ley, por los órganos de la administración pública. Por tanto, debe cumplir con los requisitos formales contemplados en el artículo 18 *eiusdem*, cuales son: 1. Nombre del Ministerio u organismo a que pertenece el órgano que emite el acto; 2. Nombre del órgano que emite el acto; 3. Lugar y fecha donde el acto es dictado; 4. Nombre de la persona u órgano a quien va dirigido; 5. Expresión sucinta de los hechos, de las razones que hubieren sido alegadas y de los fundamentos legales pertinentes; 6. La decisión respectiva, si fuere el caso; 7. Nombre del funcionario o funcionarios que los suscriben, con indicación de la titularidad con que actúen, e indicación expresa, en caso de actuar por delegación, del número y fecha del acto de delegación que confirió la competencia; y, 8. El sello de la oficina.

De la manera como se presentan las certificaciones emanadas de la Diresat Táchira, puede decirse que las mismas se encabezan con el membrete del INPSASEL y la identificación de la respectiva Dirección Estatal de Salud. Luego, en el texto del documento, aparece la descripción del trabajador lesionado y de los hechos, la cual estaría siendo tomada de las diligencias investigativas del mencionado ente⁷². De seguidas el establecimiento de los signos y síntomas que presenta el trabajador y el diagnóstico clínico de su patología, usualmente haciendo mención de los especialistas que atendieron al trabajador, así como el pronóstico de curación, de ser el caso, y el tratamiento (quirúrgico o no), que ameritó, o al cual debe ser sometido. A continuación se emite una conclusión médica y terapéutica ocupacional sobre las limitaciones fisiológicas remanentes. Finalmente, el médico certifica, en atención a lo dispuesto en los artículos 76 y 18 numeral 15 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, el carácter ocupacional de la enfermedad o el accidente, y determina el grado de discapacidad padecido por el trabajador.

Entonces, puede decirse que lo que en efecto certifica el Inpsasel es:

- Desde el punto de vista de la teoría de la culpa o de la responsabilidad subjetiva, el daño sufrido por el trabajador.
- Desde el punto de vista de la seguridad social, el carácter laboral del trastorno de salud padecido por el trabajador.
- Desde el punto de vista médico-ocupacional, el grado de limitación que le sobreviene al operario.

⁷² El informe de investigación también tiene carácter de documento público, según se lee en el artículo 136 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo

Se caracteriza esta actuación por lo siguiente:

- Es un acto administrativo contenido en un documento considerado público por el propio legislador.
- Se encuentra suscrito por un médico especialista en salud ocupacional.
- Se fundamenta en las actuaciones investigativas adelantadas por el INPSASEL y en los estudios realizados por los médicos privados que hayan tratado al trabajador.
- Es una certificación de carácter técnico-científica acerca de un evento objetivo, cual es el grado de discapacidad del trabajador.
- Es de carácter vinculante.

Limitaciones de la certificación expedida por el INPSASEL

Si bien la LOPCYMAT confiere al Instituto las más amplias facultades y competencias para emitir pronunciamientos en materia de salud y seguridad laboral, las limitaciones presupuestarias, de personal y de afianzamiento de políticas de desarrollo sostenibles en el tiempo, han hecho que el Instituto no pueda prestar sus servicios con la integralidad que le corresponde.

Se da el caso en las discapacidades parciales, en las cuales la carencia de un equipo médico multidisciplinario obliga a acudir al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales en busca del dictamen de incapacidad residual, pues es de su junta evaluadora de donde emanará el porcentaje de discapacidad al que se refiere tanto la Ley Orgánica del Trabajo, como la LOPCYMAT y la Ley del Seguro Social.

Debe considerarse además, que el objeto probatorio de la certificación no abarca la verificación *erga omnes* acerca de la culpabilidad o no del empleador, dado que como se dijo más arriba, la certificación probaría el daño ocurrido al trabajador y eventual demandante, y sólo aportaría un elemento de los tres que conforman el hecho ilícito patronal. Es trabajo del sentenciador laboral identificar la conducta culposa del patrono y vincularla con el daño del trabajador para condenar al empleador conforme a lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

La certificación médica ocupacional como instrumento fundamental de la demanda

En principio, puede pensarse que a toda acción judicial que verse sobre infortunios ocupacionales debe adjuntársele el correspondiente informe o certificación del médico ocupacional del INPSASEL, que califique el origen de la enfermedad o el carácter ocupacional del accidente. Es común en el foro la creencia de que en caso de que no se haya aportado a los autos, la demanda no debe ser admitida, o que una vez concluida la audiencia preliminar (en el supuesto de no lograrse una mediación), puede la parte accionada alegar tal hecho para lograr la declaratoria de inadmisibilidad de la demanda por enfermedad ocupacional por parte del órgano jurisdiccional⁷³. Otros piensan que mientras no se haya emitido el referido informe y éste a su vez no se encuentre definitivamente firme no será posible el ejercicio de la acción indemnizatoria por enfermedad ocupacional.

⁷³ Sobre el particular, ver sentencia del 05 de octubre de 2011 del Juzgado Superior Segundo del Trabajo del Estado Carabobo, Amarilis Martínez contra Agropecuaria SOUTO, C.A. En: <http://jca.tsj.gov.ve/decisiones/2011/octubre/905-5-GP02-R-2010-000381-PJ0132011000175.html>

Tales posiciones se contraponen con la práctica judicial en los Tribunales Laborales, pues ella ha enseñado que si bien es irremplazable para la decisión de una causa, no lo es para su instrucción ni para la admisión de la demanda, toda vez que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo determina los requisitos formales de toda demanda laboral, y particulariza los de aquellas referidas a infortunios laborales, no estando presente entre tales requisitos la consignación de documento alguno junto con el libelo. Así, el artículo 123 de dicha Ley, determina:

Artículo 123. Toda demanda que se intente ante un Tribunal del Trabajo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución se presentará por escrito y deberá contener los siguientes datos:

1. Nombre, apellido y domicilio del demandante y del demandado. Si el demandante fuere una organización sindical, la demanda la intentará quien ejerza la personería jurídica de esta organización sindical, conforme a la ley y a sus estatutos.
2. Si se demandara a persona jurídica, los datos concernientes a denominación, domicilio y los relativos al nombre y apellido de cualquiera de los representantes legales, estatutarios o judiciales.
3. El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama.
4. Una narrativa de los hechos en que se apoye la demanda.
5. La dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 126 de esta Ley.

Cuando se trate de demandas concernientes a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, además de lo indicado anteriormente, deben contener los siguientes datos:

- 1. Naturaleza del accidente o enfermedad.**
- 2. El tratamiento médico o clínico que recibe.**
- 3. El centro asistencial donde recibe o recibió el tratamiento médico.**
- 4. Naturaleza y consecuencias probables de la lesión.**
- 5. Descripción breve de las circunstancias del accidente.**

(Negrillas del investigador)

Nada se dice en esta norma ni en ninguna otra de la LOPTRA acerca de documentos que deben acompañar a la demanda. La razón es que en el Derecho Procesal del Trabajo no se considera fundamental a ningún instrumento, y esto se debe entre otras cosas, a que la relación jurídico material que aquí se discute no posee solemnidades documentales, y cuando existen contratos, sus efectos están expresamente determinados por la Ley.

La ausencia de la certificación junto con el libelo de la demanda puede subsanarse a través de la solicitud que de la misma haga el Juez al INPSASEL luego de iniciado el Juicio, o la consignación posterior de dicho instrumento; o a través de la prueba de informes.

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia se pronunció al respecto en decisión No. 824 del 22 de julio de 2010, señalando lo siguiente:

Pues bien, de acuerdo con los requisitos exigidos en el artículo 123 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, para las demandas relacionadas con accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, no se observa que el demandante deba indicar en el libelo de la demanda los instrumentos en que se funda su pretensión; y, menos aún acompañar la certificación de incapacidad emanada del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), a los fines de la admisión de la demanda pues, de acuerdo con la jurisprudencia establecida por esta Sala, en sentencia N° 156 de fecha 26 de junio de 200, caso Rómulo Enrique Funes Tuárez contra Ingeniería y Servicios Técnicos Newsca, S.A., en materia procesal del trabajo no se establece la obligatoriedad de acompañar conjuntamente con el libelo documento alguno que se pudiera considerar como fundamental.

De esta manera al no exigir el legislador como un requisito de admisibilidad de la demanda la presentación de los instrumentos fundamentales con el libelo de la demanda, de conformidad con lo previsto en el artículo 73 eiusdem, la oportunidad para la promoción de estos documentos y demás medios probatorios será en la audiencia

preliminar, razón por la cual, la falta de consignación de los llamados documentos fundamentales, no puede considerarse como un obstáculo procesal que impida la admisión de la demanda, pues si el libelo cumple con los extremos de Ley, el Juez de Sustanciación debe admitir la demanda ...(Omissis)...

Puede darse el caso sin embargo, de que la parte empleadora, debidamente notificada, no comparezca a la audiencia preliminar, y se le deba tener por confesa en cuanto a los hechos libelados, en los términos establecidos en el artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. En este caso, si el demandante no aporta la certificación médico ocupacional, pero sí explana en el libelo de demanda la determinación realizada en la misma por el médico ocupacional del INPSASEL, pudiese considerarse que éste es uno de los hechos que la Ley presume admitidos por parte del demandado contumaz, en cuyo caso el juez decisor, a la sazón, el Juez de Sustanciación Mediación y Ejecución del Trabajo, deberá subsumir tal supuesto de hecho en las normas aplicables y establecer las consecuencias jurídicas que estas determinan.

Pero si el demandante no aporta el referido instrumento, transcribe su contenido ni aporta elemento alguno de convicción acerca de su existencia, una solución para decidir en el caso de incomparecencia de la parte demandada puede ser la suspensión del proceso para solicitar por vía oficiosa informe al INPSASEL acerca del estado en el cual se encuentra el procedimiento investigativo. Esta posibilidad estaría en armonía con el deber del juez de inquirir la verdad por cualquiera de los medios que tenga a su alcance, y con el principio de favor que informa la actividad jurisdicente en el campo del Derecho Social.

Por lo tanto, debe concluirse que la certificación médico ocupacional no es un instrumento fundamental de la demanda por no encontrarse catalogada así por el legislador.

Respecto a la firmeza que debe adquirir la certificación para poder fundamentar una demanda laboral, debe señalarse que conforme a los principios del Derecho Administrativo, los actos administrativos gozan de la presunción de veracidad y de certeza desde el momento en el cual son emitidos, y valen hasta tanto no sea declarada su nulidad o el mismo sea revocado por el ente emisor. No se habla en este caso de una decisión que pueda ser apelada, sino que sus efectos *ex nunc* y *ex tunc* se mantendrán intangibles hasta tanto cesen por una decisión judicial que sí debe alcanzar el carácter de cosa juzgada. Luego, pareciera incorrecto supeditar la eficacia de la certificación a una firmeza que el legislador ni la doctrina requieren.

Impugnación de la certificación

Revisión de la calificación

El artículo 77 de la LOPCYMAT prevé que el trabajador afectado, el empleador, los familiares del trabajador establecidos en el artículo 86 de esta Ley (superviviente) y la Tesorería de Seguridad Social (a la fecha aún no creada), pueden ejercer los recursos administrativos y judiciales contra las decisiones del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Procede entonces el estudio de esa vía para revisar los dictámenes establecidos por el médico especialista en salud y seguridad laboral.

La Corte Primera en lo Contencioso Administrativo, en decisión del 26 de julio de 2011, señaló lo siguiente:

De los artículos antes transcritos, se observa que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, tienen entre sus funciones calificar y certificar el origen de los accidentes laborales así como las enfermedades ocupacionales que pueden afectar a los trabajadores, y que dicha certificación constituye una manifestación de voluntad por parte del referido Instituto, la cual es impugnada tanto en vía administrativa como judicial.

Asimismo, observa la Corte que de las citadas disposiciones jurídicas se desprende el procedimiento legalmente establecido para la expedición de la certificación del origen del accidente de trabajo o enfermedad ocupacional; a saber: i) instancia de parte, todo trabajador o trabajadora al que se la haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para que se realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma, es decir, debe existir una solicitud previa del trabajador o trabajadora; ii) investigación del accidente o enfermedad; iii) expedición de la certificación la cual **tendrá carácter de documento público administrativo.**

Circunscritos al caso de marras, esta Corte observa que riel a los folios treinta y ocho (38) y treinta y nueve (39) copia simple de la certificación impugnada, la cual es del tenor siguiente:

...Omissis...

Del citado acto, este Órgano jurisdiccional advierte que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en ejercicio de sus funciones calificó y certificó que el ciudadano Sergio Antonio Terán Martínez, padece de una enfermedad agravada por las condiciones de trabajo que le genera una discapacidad parcial y permanente para sus actividades habituales; asimismo, se observa que dicha certificación es el resultado de las evaluaciones y comprobaciones efectuadas por el referido Instituto, la cual constituye una manifestación de voluntad definitiva y que dicho acto afecta la

esfera jurídica del trabajador, sus familiares, así como del empleador o patrono, razón por lo cual la propia Ley estableció que contra dicha certificación las personas afectadas o interesadas podrán ejercer los recursos administrativos o judiciales que consideren pertinentes.

Por tal motivo, estima la Corte que el Tribunal a quo erró al establecer que la certificación N° 0498-10 de fecha 21 de julio de 2010, constituye un acto administrativo de mero trámite; por cuanto dicho acto conforme a lo establecido en los artículos 76 y 77 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es una manifestación de voluntad por parte de la Administración que declara y certifica la “Discapacidad Parcial y Permanente” de un trabajador que ejerce sus funciones en la sociedad mercantil Trevi Cimentaciones, C.A., con lo cual se desprende una eventual afectación en la esfera jurídica de las partes sobre las cuales recae tal decisión (de allí que sea eventualmente recurrible), al verse los interesados afectados por el hecho de no poder continuar con la relación laboral en las mismas condiciones que la originaron obligados por la voluntad del órgano administrativo a pesar de haberla activado de manera volitiva. Así se decide.⁷⁴

Impugnación por vía contencioso administrativa

Además de los mecanismos del recurso de reconsideración y el jerárquico establecidos en los artículos 94 y 95 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, y el numeral 11 del artículo 22 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, con los cuales se agotaría la vía administrativa, puede accionarse en contra de la validez del acto a través del ejercicio del recurso contencioso administrativo de nulidad.

⁷⁴ Expediente No. AP42-R-2011-000561

El artículo 27 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (LOJCA), establece que ante sus instancias pueden actuar las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, las irregulares o de hecho, las asociaciones, consorcios, comités, consejos comunales y locales, agrupaciones, colectivos y cualquiera otra entidad. El artículo 29 señala que están legitimadas para actuar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa todas las personas que tengan un interés jurídico actual.

En el caso de la certificación médico ocupacional, pueden ejercer la acción de nulidad ambos actores de la relación laboral y sus representantes o causahabientes, dependiendo de quien considere lesionados sus derechos subjetivos a raíz de la notificación del acto. También pueden ejercer los recursos correspondientes aquellos mencionados en la enumeración legislativa del artículo 77 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo ya indicado. Las partes tienen legitimación para pedir un pronunciamiento judicial acerca de que el acto se encuentre incurso en los vicios de nulidad o de anulabilidad previstos en los artículos 19 y 20 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. En efecto, señalan dichas normas lo siguiente:

Artículo 19. Los actos de la administración serán absolutamente nulos en los siguientes casos:

1. Cuando así este expresamente determinado por una norma constitucional o legal.
2. Cuando resuelvan un caso precedentemente decidido con carácter definitivo y que haya creado derechos particulares, salvo autorización expresa de la ley.
3. Cuando su contenido sea de imposible o ilegal ejecución.
4. Cuando hubieren sido dictados por autoridades manifiestamente incompetentes, o con prescindencia total y absoluta del procedimiento legalmente establecido

Artículo 20. Los vicios de los actos administrativos que no llegaren a producir la nulidad de conformidad con el artículo anterior, los harán anulables.

La nulidad absoluta del acto administrativo implica la imposibilidad de subsanación por parte del ente productor. Doctrinariamente se considera que los vicios de nulidad absoluta son de dos tipos: Vicios generales y vicios específicos. Entre los vicios generales pueden citarse:

- Error esencial, el cual abarca el error en la persona y en el objeto. Puede ser el caso de la certificación que se dicte respecto a una persona que no es la solicitante, o por un infortunio distinto al padecido, o bien, certificando un pronóstico que no se corresponde con la lesión o enfermedad diagnosticada.

- Dolo: Para que el dolo ocasione la invalidez del acto administrativo debe ser grave y determinante de la acción del agente. Sea que el dolo fuera propio del agente o del administrado o de ambos, el acto administrativo resultará nulo de nulidad absoluta.

- Violencia física o moral sobre el funcionario que produce el hecho.

- Simulación absoluta de los elementos constitutivos del acto.

Entre los vicios específicos de los actos administrativos se pueden distinguir:

- Incompetencia por razón del territorio, la materia, el tiempo (en caso de que se produzca antes o después del tiempo en que su decisión hubiera sido válidamente posible), o el grado jerárquico.

- Falta de causa: Cuando el acto se dicta prescindiendo de los hechos que le dan origen, o cuando se funda en hechos inexistentes o falsos. Puede darse cuando el accidente o la enfermedad no existen en la realidad.

- Falta de motivación: Si el acto está fundado en elementos falsos es arbitrario, y por ello nulo; o cuando su motivación es ilógica, es decir, cuando se obtiene una conclusión que no tiene nada que ver con el argumento que se utiliza. La omisión de la motivación da origen a la nulidad absoluta, ya que no sólo se trata de un vicio de forma sino también de un vicio de arbitrariedad.

- Vicios en el objeto: Cuando el acto tuviera un objeto que no fuera cierto, o cuando se tratara de un acto física o jurídicamente imposible.

- Vicio en la finalidad o desviación de poder: Cuando el acto se ha dictado con un fin distinto al previsto por el legislador. Puede darse si el agente actúa con una finalidad personal, si los actos se han realizado con el objeto de beneficiar a terceros, si el fin perseguido sea de interés general pero distinto del fin preciso que la ley asigna al acto.

- Vicios en las formas esenciales: Cuando se incurre en vicios graves respecto de los procedimientos que deben seguirse o cuando hay falta absoluta de forma exigida por la ley para la exteriorización del acto (Art. 18 de la LOPA).

También puede atacarse un acto por anulabilidad. Se puede anular por vicios leves que no impiden la existencia de los elementos esenciales. Si el acto ya ha sido notificado, dicha anulabilidad debe ser solicitada en sede judicial. La anulabilidad del acto admite la subsanación por revocación, modificación o sustitución, aun de oficio, en sede administrativa. Esto puede

tener lugar siempre y cuando el interesado hubiere conocido el vicio, si tal actuación lo favorece y no perjudica derechos de terceros, y si el derecho hubiera sido otorgado a título precario.

Competencia del órgano jurisdiccional

Conforme a los postulados transitorios de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, la competencia para conocer de estos recursos pertenecía a los Tribunales Superiores del Trabajo de la Jurisdicción correspondiente. Así se leía en la Disposición Transitoria Séptima, la cual textualmente dispuso lo siguiente:

Séptima. Mientras se crea la Jurisdicción Especial del Sistema de Seguridad Social, son competentes para decidir los recursos contenciosos administrativos contenidos en la presente Ley, los Tribunales Superiores con competencia en materia de trabajo de la circunscripción judicial en donde se encuentre el ente que haya dictado el acto administrativo que dio origen al recurso inicial.

No obstante, respecto a la competencia para conocer de tales recursos, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia estableció en decisión del 14 de junio de 2007, lo siguiente:

En consecuencia, esta Sala de Casación Social, acoge dicho fallo en toda su extensión y ciñéndose rigurosamente a lo allí establecido concluye que los Juzgados con conocimiento en materia contencioso administrativa son sin duda alguna quienes ostentan la competencia para sustanciar y decidir los recursos contenciosos administrativos contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en primer grado de jurisdicción, los Superiores Contenciosos Administrativos regionales, y en apelación, las Cortes de

lo Contencioso Administrativo, debiendo seguir para ello el trámite pautado en el Título IV: De la revisión de los actos en vía administrativa, Capítulo II: De los recursos administrativos, de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

...(Omissis)...

Por tal razón, se deja sentado a partir de la publicación de la presente decisión, que la jurisdicción contenciosa administrativa es la competente para conocer de los recursos contenciosos administrativos de nulidad contenidos expresamente en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Así se resuelve.

Por tanto, a partir de la publicación del referido fallo, los tribunales superiores laborales del país se desprendieron de la competencia para conocer de los recursos de nulidad dirigidos contra actos del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales.

Tal situación resultó modificada con la decisión N° 27 dictada por la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia el día 26 de Julio de 2011. En ella, el Máximo Tribunal redireccionó la competencia hacia los Tribunales Laborales. En efecto, la Sala dispuso:

En este mismo orden de ideas, debe acotarse que la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa no incluyó dentro de los asuntos que deben conocer los órganos de la jurisdicción contencioso administrativa, las acciones de nulidad contra los actos administrativos emanados del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) o de los órganos adscritos al mismo, con ocasión de la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

No hay duda pues de que la voluntad del legislador, en absoluta concordancia con las disposiciones constitucionales sobre la protección del hecho social trabajo y el entramado de relaciones jurídicas que del mismo deriva, tal como el régimen de seguridad y salud en el trabajo y las condiciones idóneas para el desempeño del mismo en protección de las condiciones físicas y mentales del trabajador, atribuyen –de forma expresa y exclusiva- a los órganos que integran la jurisdicción laboral, la competencia relativa al conocimiento de las acciones de nulidad ejercidas contra las decisiones administrativas dictadas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), pues lo relevante para determinar cuál es el juez natural que ha de conocer este tipo de pretensiones no es la naturaleza del órgano del cual emana sino la naturaleza jurídica de la relación.

Así las cosas, atendiendo la reciente doctrina vinculante emanada de la Sala Constitucional, en la que destaca la importancia de que la jurisdicción laboral conozca de las controversias que se deriven del hecho social trabajo y el entramado de relaciones jurídicas que del mismo derivan, por la relevancia que tiene en el Estado Social de Derecho y de Justicia, así como la propia Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que establece los criterios atributivos de competencia en esta materia, debe determinarse que los órganos jurisdiccionales competentes para conocer y decidir situaciones como la de autos, son los de la jurisdicción laboral. Así se decide.

Es por ello que desde la publicación del referido fallo, el Tribunal Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Táchira, ha recibido causas de nulidad contra el INPSASEL en un número de diecinueve, en el año 2011, y nueve causas hasta el día 15 de marzo de 2012, cinco de ellas relativas a certificaciones médico ocupacionales o informes de investigación de accidentes o enfermedades profesionales⁷⁵. El procedimiento implementado es el prescrito en la Ley Orgánica de la

⁷⁵ Fuente: Coordinación Judicial de la Coordinación del Trabajo del Estado Táchira

Jurisdicción Contenciosa Administrativa para la nulidad de los actos de efectos particulares.

Efectos del ejercicio de la vía contencioso administrativa

La parte recurrente puede obtener la suspensión temporal de los efectos de la certificación, si el Tribunal acuerda una medida cautelar innominada o la procedencia del recurso de amparo cautelar que se le haya solicitado. Estas medidas han venido siendo alegadas como defensa perentoria para lograr la suspensión de las causas laborales en las cuales se discuten las indemnizaciones derivadas de los infortunios laborales, alegando que las causas contencioso administrativas son una cuestión prejudicial que debe resolverse antes de publicar la decisión de mérito de los expedientes laborales. Los despachos judiciales han venido aceptando esta defensa, pese a que atenta contra la celeridad propia de los asuntos del trabajo y deja en suspenso causas por todo el tiempo que resulte del ejercicio de los recursos en contra de la decisión que eventualmente producirá la jurisdicción contencioso administrativa.

En el caso de una decisión definitivamente firme de nulidad de la certificación médico ocupacional, cesarían los efectos de dicho acto y el trabajador carecería del pronunciamiento necesario para la reclamación de sus derechos laborales.

Impugnación en juicio laboral por cobro de indemnizaciones derivadas de un infortunio del trabajo

Conforme a los principios de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, todo documento producido en juicio es objeto de control por la contraparte. Este control se ejerce en la audiencia de juicio y va desde la aceptación de su contenido, hasta su impugnación, desconocimiento o tacha, según sea el caso.

La impugnación *strictu sensu* se ejerce, a tenor de lo dispuesto en el artículo 78 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en contra de la copia simple de los instrumentos públicos, privados reconocidos o tenidos legalmente como tales. La parte que promueve una copia simple tiene en principio una documental perfecta, a diferencia de lo que ocurre en el procedimiento civil, pero si su oponente la impugna, tiene la carga de traer a juicio su original, con el fin de demostrar su certeza. Puede ser el caso que en el momento de la impugnación de la copia simple de la certificación médico ocupacional, la parte insista en su valor y promueva una inspección judicial o una prueba de informes a la correspondiente Dirección Estatal de Salud del INPSASEL, a los fines de corroborar su existencia⁷⁶.

El desconocimiento se reserva para los documentos privados. La parte a la cual se le opone como propio un instrumento presuntamente emanado de él, puede desconocer su contenido o su firma, y con ello lograr que la carga probatoria de su legitimidad se invierta hacia el promovente, el cual deberá demostrar en juicio, usualmente a través de la prueba de cotejo, la veracidad del documento. Esta defensa carecería de eficacia en contra de la

⁷⁶ Sobre el particular, puede verse decisión del 14 de diciembre de 2011, emanada del Juzgado Superior Primero del Trabajo del Estado Táchira. Caso José Chacón vs. Comoca. En: <http://tachira.tsj.gov.ve/decisiones/2011/diciembre/1325-14-SP01-R-2011-000172-.html>

certificación médico ocupacional, dado el carácter oficial y la alteridad de autoría que este documento tiene.

La tacha instrumental, por su parte, puede abarcar tanto los documentos públicos como los privados. Difiere del desconocimiento en tanto sus causales están taxativamente previstas en la Ley, y la carga de impulsar la incidencia corresponde a quien proponga la tacha.

Al respecto, establece la Ley Orgánica Procesal del Trabajo:

Artículo 83. La tacha de falsedad de los instrumentos públicos y los privados, reconocidos o tenidos legalmente por reconocidos, se puede proponer incidentalmente en el curso de la causa, por los motivos siguientes:

1. Que no haya habido la intervención del funcionario público que aparezca autorizándolo, sino que la firma de éste haya sido falsificada.
2. Que aun cuando sea auténtica la firma del funcionario público, la del que apareciere como otorgante del acto haya sido falsificada.
3. Que es falsa la comparecencia del otorgante ante el funcionario público, certificada por éste, sea que el funcionario público haya procedido maliciosamente a que se le haya sorprendido en cuanto a la identidad del otorgante.
4. Que aun siendo auténtica la firma del funcionario público y cierta la comparecencia del otorgante ante aquél, el primero atribuya al segundo declaraciones que éste no ha hecho; pero esta causal no podrá alegarse por el otorgante que haya firmado el acto, ni respecto de él.
5. Que aun siendo ciertas las firmas del funcionario público y del otorgante, se hubiesen hecho, con posterioridad al otorgamiento, alteraciones materiales en el cuerpo de la escritura capaz de modificar su sentido o alcance.
6. Que aun siendo ciertas las firmas del funcionario público y los otorgantes el primero hubiese hecho constar falsamente y en fraude de la ley o perjuicio de terceros, que el acto se efectuó en fecha o lugar diferentes de los de su verdadera realización.

Sobre la tacha de instrumentos, el Código Civil dispone en su artículo 1.380, lo siguiente:

Artículo 1.380.- El instrumento público o que tenga las apariencias de tal puede tacharse con acción principal o redargüirse incidentalmente como falso, cuando se alegare cualquiera de las siguientes causales:

1º Que no ha habido la intervención del funcionario público que aparezca autorizándolo, sino que la firma de éste fue falsificada.

2º Que aun cuando sea auténtica la firma del funcionario público, la del que apareciere como otorgante del acto fue falsificada.

3º Que es falsa la comparecencia del otorgante ante el funcionario, certificada por éste, sea que el funcionario haya procedido maliciosamente o que se le haya sorprendido en cuanto a la identidad del otorgante.

4º Que aun siendo auténtica la firma del funcionario público y cierta la comparecencia del otorgante ante aquél, el primero atribuya al segundo declaraciones que éste no ha hecho; pero esta causal no podrá alegarse por el otorgante que haya firmado el acta, ni respecto de él.

5º Que aun siendo ciertas las firmas del funcionario y del otorgante, se hubiesen hecho, con posterioridad al otorgamiento, alteraciones materiales en el cuerpo de la escritura capaces de modificar su sentido o alcance.

Esta causal puede alegarse aun respecto de los instrumentos que sólo aparezcan suscritos por el funcionario público que tenga la facultad de autorizarlos.

6º Que aun siendo ciertas las firmas del funcionario y los otorgantes, el primero hubiese hecho constar falsamente y en fraude de la Ley o

perjuicio de terceros, que el acto se efectuó en fecha o lugar diferentes de los de su verdadera realización.

Puede verse que los seis supuestos que prevé la norma procesal laboral han sido tomados del artículo 1.380 del Código Civil, por tanto se corresponden a los documentos públicos heterónomos y negociales, y no son fácilmente aplicables a los documentos administrativos, categoría en la que como se dijo más arriba, resulta lógico incluir a la Certificación médica ocupacional. Pero, por otra parte, debe recordarse que el artículo 76 de la LOPCYMAT le concede el carácter de documento público, por lo que esta forma de impugnación puede resultar igualmente procedente.

En todo caso, la incidencia de tacha de falsedad se debe proponer en la audiencia de juicio. El tachante hará una exposición de los motivos y hechos que sirvan de soporte para hacer valer la falsedad del instrumento y dentro de los dos días hábiles siguientes a la formulación de la tacha, se apertura la oportunidad para promover las pruebas que consideren pertinentes, sin que se puedan admitir en algún otro momento. El Juez debe fijar la oportunidad para su evacuación, cuyo lapso no será mayor de tres días hábiles, en una audiencia prorrogable durante un máximo de cinco días hábiles, contados a partir del inicio de la misma. Se penaliza su no comparecencia con el desistimiento a la incidencia. La sentencia definitiva se dictará el día en que finalice la evacuación de las pruebas de la tacha y abarcará el pronunciamiento sobre ésta. (Arts. 84 y 85 de la LOPT).

Pero ¿cuál sería el objeto de la tacha propuesta? ¿Excluiría el carácter de documento público que la Ley le da al instrumento el ejercicio de los recursos contencioso administrativos? Al respecto, el maestro García Vara señala:

De acuerdo con la letra de la Ley, en primer lugar se señala, de manera indubitable, que el informe que califica el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional tendrá «el carácter de documento público» y luego establece que se podrán ejercer los «recursos administrativos y judiciales» contra las decisiones del Instituto.

Se lee en la Ley que el artículo 77 trae como título «Interesados para solicitar revisión de la calificación», con lo cual pareciera se trata de los recursos contra la calificación del origen del accidente de trabajo o la enfermedad ocupacional, pero luego indica que se podrán ejercer los recursos administrativos y judiciales contra las decisiones del Instituto.

Una primera interpretación presenta la posibilidad de entender que contra el informe que califica el accidente de trabajo o la enfermedad ocupacional pudiera intentarse un recurso administrativo, pero el artículo 76 de la Ley establece que el informe tendrá el carácter de documento público; y nos preguntamos: ¿puede intentarse un recurso administrativo -revisión, reconsideración, jerárquico- o el propio organismo acordar la revocación de oficio o el judicial -nulidad- contra un acto que la ley califica de documento público?

Una segunda interpretación consistiría en sostener que cuando en el artículo 77 de la Ley se habla de los recursos administrativos, se refiere a las otras decisiones del Instituto, distintas a la calificación del origen del accidente de trabajo o la enfermedad ocupacional, pero entonces ¿por qué se titula este artículo «Interesados para solicitar revisión de la calificación», si debemos entender que se trata de los pronunciamientos del Instituto diferentes a las calificaciones?

También pudiera entenderse que cuando se refiere a «revisión» es porque se trata de un recurso administrativo donde el organismo puede reexaminar, repasar, considerar nuevamente, revisar sus propios pronunciamientos y modificarlos o anularlos.

Pensamos que el entendimiento de ambas disposiciones debe centrarse en que el informe que se produce para la calificación del

origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional es, como establece la norma, un documento público, que no puede accionarse en nulidad mediante un recurso administrativo; mientras que contra las otras decisiones emanadas del Instituto, se podrán intentar recursos administrativos o judiciales, según se trate⁷⁷.

Esta opinión doctrinal se contrapone con la realidad judicial que se vive hoy día en los Tribunales del país, en los cuales se están recibiendo cada vez con mayor frecuencia recursos de nulidad en contra de las certificaciones. Por ello es necesario ahondar un poco más en la naturaleza de este instrumento.

En este punto es necesario fijar posición acerca de la naturaleza que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo le ha pretendido determinar a la Certificación bajo estudio, pues si se le considera un documento público, no cabría la posibilidad de admitir pruebas en su contra, pero si se aprecia como documento público administrativo, la doctrina y la jurisprudencia, como ya se vio más arriba, han admitido esta posibilidad.

En efecto, de todo lo dicho hasta ahora puede concluirse que la certificación es efectivamente un acto administrativo de efectos particulares; es definitiva, declarativa e impugnabile por la vía contencioso administrativa; pero es también una prueba documental susceptible de ser promovida tanto en el juicio laboral como en cualquier otro proceso judicial. Por eso, es necesario aclarar el alcance de la impugnación que de ella hagan las partes, y particularmente el empleador, cuando se dirima la reclamación por las indemnizaciones derivadas de los infortunios laborales.

⁷⁷ García Vara, Juan. Op Cit.

Gordillo⁷⁸ señala que no se debe confundir el 'acto jurídico' del 'instrumento' que contiene ese acto jurídico. Dice que nada puede variar cuando en lugar de tratarse de un acto jurídico de derecho privado, se trata de un acto administrativo. Su documentación a través de un instrumento público no hace sino a un aspecto probatorio: Es la prueba fehaciente de que el acto es auténtico, que realmente fue dictado, que lo fue efectivamente en la fecha y lugar que indica, que la firma es verdadera y ha sido puesta por la persona de que se trata. Insiste el autor en que la presunción de legitimidad del acto administrativo "en nada puede asimilarse al valor probatorio del instrumento que lo documenta", y es así tanto si el acto administrativo consta en un instrumento público (documento público administrativo), como si consta en un documento público levantado por un funcionario público.

Bielsa, citado por este autor, señala que "*Se trata siempre [...] de un genus [...] él comprende también a las escrituras públicas;*" "*El instrumento público es una «especie» de documento público;*" "*La escritura pública, a su vez, es una especie de instrumento público [...] pues además de fehaciente y auténtica debe ser acto de notario público pasado en su protocolo*".

Cierra su idea Gordillo, señalando lo siguiente:

Si lo más, que es la autenticación del acto administrativo por escritura pública, no constituye otra cosa que una prueba instrumental de la verdad de su existencia, seguramente que lo menos, o sea su autenticación por documento administrativo, no podrá tener efecto superior. Como mucho, la autenticación del acto administrativo tendría el efecto de probar también, como la escritura pública, que el acto realmente se dictó, que fue otorgado en la fecha y lugar que expresa y por el funcionario que señala, quien además lo firmó. Pero nada más, como ninguna otra cosa certificaría su autenticación por escritura pública⁷⁹.

⁷⁸ Gordillo Agustín, Tratado de Derecho Administrativo. Disponible en: <http://www.gordillo.com/tomo1.html>

⁷⁹ Gordillo, Agustín. Op Cit.

Visto de esta manera, puede concluirse que la Certificación médico ocupacional del INPSASEL está efectivamente contenida en un documento público, pues así lo determinó el propio legislador⁸⁰. Este embalaje impermeable hace que la autenticidad de la certificación sólo sea atacable con el alegato de la falsedad que se instrumenta a través de la tacha documental prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y su procedencia sólo se deberá establecer si se demuestra alguno de los supuestos taxativamente indicados en la norma arriba trascrita. Pero el contenido técnico científico previsto en ella, puede ser atacado en el juicio laboral, si se presentan pruebas contundentes que refuten la conclusión a la cual arribó el especialista acreditado por la administración pública a tales efectos, pues conforme se indicó, la verdadera naturaleza del documento no es otra que la de un instrumento público administrativo. Así lo ha dejado ver la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en decisión No. 687 del 07 de mayo de 2009, en la cual se indicó que la eficacia que tendría una prueba ofrecida para refutar la certificación, necesariamente debe ser sopesada frente al resto del cúmulo probatorio, y que su alcance pasa por enervar, por impugnar, el contenido de la misma.

La contraprueba

Partiendo de la premisa de que lo certificado puede ser rebatido en juicio a través de la promoción de elementos de convicción que refuten la certeza técnico-científica de los hechos que el funcionario dice haber visto u

⁸⁰ Puede considerarse que el de la Certificación médica es un caso similar al que describe Montero Aroca respecto el artículo 107 de la Ley 58/2003 Tributaria (que la da tratamiento de documento público a un instrumento administrativo); sobre el cual el autor señala que en este caso se ha pretendido hacer lo que legalmente no era posible, pues se ha tratado de que una misma persona hiciera un acto y diera fe del contenido del mismo.

oído, debe señalarse que pretender enervar el alcance del acto contenido en el referido instrumento con una prueba médica cualquiera, no pasa de ser un mero ejercicio procesal muy probablemente fútil e intrascendente. Dejando de lado las defensas básicas aplicables -el actor no fue, no estuvo en el lugar, no ocurrió de la manera reflejada en las actas, los testigos son inhábiles o referenciales-, para las cuales contrapruebas puntuales y directas pudieran ser suficientes, si lo que se pretende es refutar el carácter ocupacional del hecho o las consecuencias discapacitantes del mismo, se requiere presentar pruebas del peso específico que ha aportado la administración pública, para que tengan la posibilidad de conmover el ánimo del juez y obtener una decisión favorable.

Estas pruebas deberían ser integrales, científicas, multidisciplinarias e imparciales.

- Integrales, porque deben comprender tanto la labor desempeñada por el trabajador como las políticas de salud y seguridad de la empresa; tanto la salud pre y post contingencia del laborante como la realidad socio-familiar del mismo.
- Científicas, porque la rigurosidad requerida obliga a que la investigación cumpla con un método avalado para ello; porque como se vio en el capítulo anterior, un accidente o una enfermedad sólo se consideran laborales si estadísticamente tal vinculación se puede comprobar.
- Multidisciplinarias, porque se requiere el concurso de expertos en seguridad y salud laboral, médicos especialistas afines con el padecimiento presuntamente sufrido por el trabajador, abogados concedores de la materia, legislativa, doctrinal y

jurisprudencialmente hablando, capaces de dirigir el concierto probatorio.

- Imparciales, porque en la medida de lo posible la vinculación con los expertos debe ser sólo de carácter profesional; los mismos deben poder acreditar su labor a otros empleadores y tener, desde luego, una reputación que allane el camino para ser oído y apreciado por el juez.

En todo caso, no puede considerarse que la primera oportunidad para defenderse en contra de una certificación médico ocupacional que no haya valorado debidamente la contingencia del trabajador, sea en la audiencia preliminar del juicio en el cual se dilucide la reclamación indemnizatoria del mismo. Así pues, tener constituido el Servicio de Salud y Seguridad del Trabajo en la empresa podría garantizar una investigación más meticulosa del infortunio y un dictamen más acorde con los verdaderos hechos acontecidos.

Pero además, la correcta asistencia y supervisión de las diligencias investigativas realizadas por el experto asignado por el Inpsasel en la sede de la empresa harían más factible un eventual debate. Si bien la Certificación es un acto unilateral de la Administración, los informes en los cuales se funda no tienen por qué serlo: Siempre se lee en ellos la posibilidad de intervención del patrono. Por ello, tal *momentum* debe ser apreciado en justa dimensión por parte del investigado.

Puede concluirse entonces que la certificación médica ocupacional es un acto administrativo, contenido en un instrumento público administrativo, cuya autenticidad *ope legis* no puede discutirse si no es por vía de la tacha de falsedad; y que la contraprueba requerida para enervar sus dictámenes

acerca del origen o el carácter del infortunio y de la discapacidad que se derive, debe ser tanto o más rigurosa que la obtenida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales durante la investigación realizada a estos efectos.

CAPÍTULO IV

PAUTAS VALORATIVAS PARA LA CERTIFICACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL DEL INPSASEL

Hernández⁸¹, señala que la interpretación o análisis, la apreciación y posterior valoración de la prueba judicial, constituye un derecho del ciudadano previsto en el artículo 49 Constitucional, pues la actividad probatoria en el proceso, involucra el derecho a preservar las pruebas, proponerlas, oponerse en su admisión, a que sean admitidas y ordenadas, a que sean evacuadas y controladas y por último, a que sean valoradas por el operador de justicia. Dice que la apreciación de la prueba judicial es un acto intelectual del operador de justicia, que tiene por objeto medir el grado o fuerza probatoria de un medio de prueba, entendiéndose por fuerza, eficacia, grado de convencimiento o convicción, y por valor probatorio, la aptitud que tiene un medio de prueba para demostrar judicialmente un hecho determinado o varios hechos de carácter controvertido.

El Juez debe necesariamente superar los distintos estadios de conocimiento para arribar a la verdad real de los hechos contenidos en un litigio cualquiera. Debe pasar de la ignorancia de los hechos, cuando existe ausencia de todo conocimiento; a la duda de los hechos, donde pudieran no existir pruebas de ellos o ser insuficiente; a la probabilidad sobre los hechos, donde predomine el conocimiento afirmativo; y finalmente el estado de certeza, el cual se puede denominar conocimiento afirmativo triunfante⁸².

⁸¹ Hernández Ballén, José Gregorio: "EL RÉGIMEN LEGAL DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL CONTEMPLADO EN LA JURISPRUDENCIA VENEZOLANA" Trabajo Especial de Grado, presentado como requisito para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo. UCAT 2010

⁸² Idem

Couture asimila la valoración de la prueba a la eficacia de la prueba, cuyos límites objetivos vienen determinados por diversos grados a saber: 1) Plena prueba: es la medida de la eficacia de aquella prueba que por sí basta para decidir, puesto que contiene la demostración del hecho controvertido en el proceso; 2) Semi-plena prueba: es la medida de la eficacia de aquella prueba que por sí sola no llega a demostrar el hecho controvertido en el proceso, que no instruye bastante para decidir, pues constituye una prueba incompleta e insuficiente capaz de persuadir la verdad o fundar un juicio; pero no obstante, a que por sí sola no puede lograr demostrar el hecho discutido, varias semi-plena pruebas, pueden en suma complementándose y reforzándose entre sí, llegar a producir certeza de los hechos. 3) Principio de prueba: es la medida de convicción de aquellos medios de prueba que nunca pueden por sí solos, llegar a demostrar un hecho controvertido, ni siquiera cuando existen varios de esta especie que puedan complementarse y reforzarse recíprocamente, pues sólo sirven de punto de apoyo de otras pruebas que como tales no sean otros principios de prueba.

La prueba en el Derecho Civil puede ser apreciada por el Juez a través de la aplicación del sistema de la prueba tarifada, de la libre convicción o el de la sana crítica, según alguno de ellos haya sido implementado en el ordenamiento jurídico de un determinado Estado. El sistema tarifado hace que el sentenciador ciña su razonamiento a lo que la Ley dice acerca de un determinado medio probatorio. El de la libre convicción otorga plena discrecionalidad al juez para valorar las pruebas producidas por las partes. El de la sana crítica, permite al juez ciertas libertades, fundamentado en el uso de herramientas del pensamiento lógico para estimar el verdadero valor de un medio probatorio.

La valoración de pruebas a través de la tarifa legal presenta ciertas limitaciones a saber: (i) todas las pruebas no están valoradas por la ley, como es el caso de las pruebas directas, verbigracia, el testimonio de la parte sobre un hecho favorable a su interés o la valoración de documentos como fotografías o grabaciones; (ii) cuando se trata de pruebas críticas, como las presunciones, la ley permite la libre valoración por parte del juez; y (iii) no siempre las reglas de valoración excluyen en absoluto la libertad de apreciación del juez. Con el de la libre apreciación, por su parte, se corre el peligro de la arbitrariedad, puesto que no se tiene una seguridad probatoria. En cuanto a sus ventajas, se apunta que se permite al juez valorar en su conjunto y en su contexto las pruebas que se produzcan en el proceso, puesto que no estaría sujeto a reglas previamente establecidas.⁸³.

En Venezuela, el Código de Procedimiento Civil estatuyó un sistema mixto, con respeto de la tarifa legal para los medios probatorios que cuenten con ella. Así, su artículo 507 establece lo siguiente: “*A menos que exista una regla legal expresa para valorar el mérito de la prueba, el Juez deberá apreciarla según las reglas de la sana crítica*”. La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia se pronunció al respecto en decisión No. 133 del 22 de febrero de 2012, indicando:

Ello así, es menester señalar que respecto al sistema de valoración de las pruebas, en el ordenamiento jurídico venezolano, el principio general es la libre apreciación de la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica y, la excepción a ello, es la prueba legal o tasada. La apreciación por la sana crítica, en palabras del Dr. Devis Echandía (vid. Teoría General del Proceso, Tomo I, pp 99) se refiere a la libertad para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de la experiencia que, según el criterio personal del juez, resulten aplicables al caso. Las palabras que conforman esta regla de valoración, hacen alusión al aspecto subjetivo (crítica: valoración razonada,

⁸³ Añez Castillo, María Alejandra: “El sistema de valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano”. Gaceta Laboral v. 15 n.1 Maracaibo 2009.

argumentada) y al aspecto objetivo (sana: comedida, imparcial, fundada en los principios lógicos generales y las máximas de experiencia) que deben concurrir por igual para determinar el valor de convicción de la prueba. Por lo tanto, la apreciación de las pruebas en este sistema no es libre, en el sentido de que no puede ser el resultado del deseo o presunciones del juez. En cuanto al sistema de valoración de la prueba legal o tasada, la ley determina de manera anticipada el grado de eficacia que se le debe otorgar a determinados medios probatorios, lo cual debe ser acatado por el Juez de manera irrestricta.

De allí que, los jueces, al momento de valorar la pertinencia y eficacia de los medios probatorios promovidos y evacuados por las partes en el proceso, deben apreciar dichos medios probatorios bajo la premisa del sistema de la sana crítica, siempre que no exista una norma que lo obligue a valorarlas de una determinada manera en específico. (s.S.C. n° 913/2011).

Definición de sana crítica

Dice Couture, que las reglas de la sana crítica son ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano, pues en ellas interfieren las reglas de la lógica con la experiencia del juez. Por ello, se dice que las reglas de la sana crítica consisten en su sentido formal en una operación lógica.

Se caracteriza este sistema por que el juez debe examinar la prueba racionalmente, con arreglo a las normas de la lógica y de la experiencia; porque la prueba debe haber sido practicada y aportada al proceso de acuerdo con las formalidades legales; por el examen integral de cada medio de prueba, entrelazado con los distintos medios de prueba que obran en el expediente; y porque la apreciación del juez está sujeta a un control por parte del juez superior o de alzada.

Conforme a Henríquez La Roche, citado por Añez⁸⁴, la expresión sana crítica fue incorporada legislativamente por primera vez en la Ley de Enjuiciamiento Civil Española de 1855, en relación a la prueba testimonial. Las dos palabras hacen alusión al aspecto subjetivo (crítica: valoración razonada argumentada) y objetivo (sana: comedida, imparcial, fundada en los principios lógicos generales y las máximas de experiencia), que deben concurrir por igual para determinar el valor de convicción de la prueba. Por lo tanto, la apreciación no es libre en cuanto no puede ser fruto del capricho del juez, más es libre en cuanto a que el juez es soberano para valorar la prueba, sin perjuicio de las tarifas legales insertas en la ley sustantiva; es razonada, en cuanto a que esa libertad no puede llevar al extremo de juzgar arbitrariamente, según capricho o simples sospechas, y es motivada, desde que el juez debe consignar en la sentencia las razones por las que desecha la prueba o los hechos que con ella quedan acreditados, dando así los motivos de hecho a que se refiere el ordinal 4º del artículo 243 del Código de Procedimiento Civil.

Dice Añez citando a Bello Tabarez, que las reglas de la sana crítica constituyen garantía de idónea reflexión, están basadas en la lógica y en la experiencia del operador de justicia; la apreciación de la prueba por este sistema radica en una actividad silogística, donde la premisa menor estará constituida por el medio de prueba aportado por las partes al proceso o traído oficiosamente por el juez, según sea el caso; mientras que la premisa mayor estará constituida por las máximas de experiencia del juzgador, y la conclusión será la afirmación de existencia o inexistencia del hecho controvertido tema de la prueba.

⁸⁴ Idem

La Sana Crítica en el proceso laboral

El artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece la regla de valoración de las pruebas en los procesos laborales. Señala que los Jueces del Trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica, y en caso de duda, deben preferir la valoración más favorable al trabajador.

Conforme a la exposición de motivos del anteproyecto de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se estableció el juicio oral para la resolución de las causas laborales, y éste se materializa a través de las audiencias, presuponiendo que la decisión judicial se fundamenta en las evidencias o pruebas aportadas al proceso en forma oral y escrita, y tales pruebas deben ser apreciadas conforme al sistema de la sana crítica de la prueba por parte del juzgador observando las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de experiencia, para lo que el juzgador deberá valorar las pruebas libremente, pero; con un razonamiento lógico y coherente que permita fundamentar adecuadamente su decisión.

De la lectura de la norma señalada, puede decirse que el legislador especial excluyó la tarifa legal como sistema valorativo. Colocó a todos los medios probatorios en un plano de igualdad y confió al sentenciador la valoración de las pruebas conforme a su experiencia personal y a sus razonamientos lógicos para arribar a la verdad real en cada proceso que tenga frente a él.

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, ratificó en decisión No. 1076 del 28 de junio de 2006, el criterio ya establecido en decisión anterior respecto a la sana crítica como sistema valorativo. En efecto, indicó lo siguiente:

La Sala para decidir, observa que la formalización del recurso está orientada a demostrar que la impugnada infringió la sana crítica como sistema de valoración de pruebas, lo cual según sentencia N° 1501 de fecha 10 de noviembre de 2005 (caso: Leonidas Parra Castro, contra la sociedad mercantil Ruedas de Aluminio, C.A), está conformado por las reglas de lógica y las máximas de experiencia.

La sana crítica o libre apreciación razonada, significan lo mismo: libertad para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de la experiencia común que, según el criterio personal del juez, sean aplicables al caso. En este punto existe unanimidad de conceptos (cfr. Devis Echandía, Hernando: Teoría General..., I, pág. 27). La expresión sana crítica fue incorporada legislativamente por primera vez en la Ley de Enjuiciamiento Civil española de 1855, en relación a la prueba testimonial. Las dos palabras hacen alusión al aspecto subjetivo (crítica: valoración razonada, argumentada) y al aspecto objetivo (sana: comedida, imparcial, fundada en los principios lógicos generales y las máximas de experiencia) que deben concurrir por igual para determinar el valor de convicción de la prueba. Por lo tanto, la apreciación no es libre, en cuanto no puede ser fruto del capricho o atisbos del juez. La apreciación es libre, en cuanto el juez es soberano para valorar la prueba, sin perjuicio de las tarifas legales inseridas en la Ley sustantiva; es razonada, en cuanto esa libertad no puede llevar al extremo de juzgar arbitrariamente, según capricho o simples sospechas. Y es motivada, desde que el juez debe consignar en la sentencia las razones por las que desecha la prueba o los hechos que con ella quedan acreditados, dando así los motivos de hecho.

La doctrina patria, ha definido las máximas de experiencia como juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido y que, por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos, contribuyendo a formar el criterio lógico del juzgador para la apreciación de los hechos y de las pruebas.

Desde luego que el sistema de sana crítica implica una responsabilidad mayor para el operador de justicia, pues de simple aplicador de una norma pasa a ser un intérprete de las pruebas para apreciar la veracidad de los hechos expuestos por las partes. Se requiere una mayor y mejor motivación al momento de apreciar o descartar los argumentos fundamentados en pruebas aportadas a los autos, pues debe demostrar y convencer de haber hecho un razonamiento jurídico lógico en cada caso.

Así las cosas, puede decirse entonces que no existe en el Derecho Procesal del Trabajo una tarifa legal que apreciar al momento de valorar los elementos probatorios aportados por las partes. Esto quiere decir, por ejemplo, que el valor concedido a los documentos públicos por las leyes generales no es automático, que el juez debe estudiar cada caso concreto para definirlo.

Este sistema se compadece mucho mejor con los principios del Derecho del Trabajo en general, y en particular con el de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, así como el principio de favor (Art. 09 RLOT). El contrato de trabajo va más allá de lo que puede demostrar un documento escrito y por tanto el legislador se ha encargado de tutelar sus derechos con ésta y tantas otras disposiciones legales, al punto de que la duda en la interpretación de los hechos y de las pruebas deberá decantarse en pro del trabajador.

Pero esta aplicación del principio de favor a criterio de diversos autores rivaliza con los postulados del Derecho Procesal. Añez, citando a Meza Salas y Navarro de Meza⁸⁵ indica que con la incorporación del principio in dubio pro operario, del modo en que fue incluido en el articulado de la ley,

⁸⁵ MEZA SALAS, Marlon y NAVARRO P. DE MEZA, Sara (2004). "Aplicación de Principio Protector en el proceso laboral a propósito de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo". En: PARRA ARANGUREN, Fernando (Compilador) Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Ensayos

el legislador no comprendió que la aplicabilidad de este principio debe limitarse a los casos de verdaderas y razonables dudas sobre la aplicación de dos o más normas, o sobre alguna norma susceptible de diversas interpretaciones, no a la duda sobre la apreciación de los hechos o las pruebas, porque faltare la prueba de algún hecho o porque las aportadas sean insuficientes, pues ello desnaturaliza el principio protector, y además, contraría lo dispuesto en la propia Constitución sobre el sentido y alcance de este principio.

Indica esta autora:

Al respecto, siguiendo la recopilación efectuada por Meza Salas y Navarro de Meza (2004), en relación con los comentarios de la doctrina extranjera en torno al tema, existen divergentes posiciones en la materia, que convergen en un común denominador, al indicar que la aplicación de este principio no puede, de modo alguno, dar lugar a suplir defensas del trabajador cuando éste no ha logrado acreditar suficientemente un hecho en actas.

En efecto, el Uruguayo Américo Plá Rodríguez (citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004), si bien se pronuncia a favor de la aplicación de la regla *in dubio pro operario* para valorar el alcance o el significado de una prueba, afirma que sin embargo, el principio protector no da derecho a hacer cualquier cosa en nombre de la protección del trabajador, por lo que limita su aplicación a los casos de auténtica duda y no para suplir omisiones del trabajador. En este sentido, la jurisprudencia uruguaya ha establecido su aplicabilidad con ciertas limitaciones a saber: (i) debe aplicarse con moderación y cautela; (ii) en progresión decreciente en función de la mayor remuneración del trabajador, de manera que la intensidad y rigor de su aplicación sea inversamente proporcional al monto de la retribución; y (iii) no resulta aplicable cuando lo que se controvierte es la existencia o no de la relación de trabajo.

Por su parte, el español Alonso Olea afirma que la doctrina dominante tiende a guiar la aplicación de este principio sólo a la duda sobre la norma, y no sobre los hechos (Olea, citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

Otros como Justo López (citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004), sostiene que en materia probatoria no se aplica la regla del in dubio pro operario para resolver las situaciones a favor del trabajador, si lo que existe es una falta de prueba, o una insuficiencia indudable de la prueba, pues el interés del actor (trabajador), ha de consistir en probar los hechos constitutivos de su acción como el del demandado (empleador), facilitar la prueba en que funda sus excepciones.

El argentino Ruprecht (citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004), estima que cabe aplicar la regla in dubio pro operario en la apreciación de la prueba, lo que justifica en el hecho de que el empleador dispone de más recursos para preparar sus pruebas mientras que el trabajador carece de esas posibilidades, aclarando sin embargo, que tal interpretación sólo puede existir cuando realmente medien dudas.

En contraposición a esta postura, el también argentino Benito Pérez, rechaza la aplicación de la regla interpretativa bajo estudio en materia de prueba de los hechos, pues a su entender, la regla se aplica para interpretar la norma jurídica porque es una forma de actuar de conformidad con la ratio legis, pero, en cambio, no se justifica su aplicación en la apreciación de la prueba porque los hechos deben llegar al juez como ocurrieron, pues una cosa es la interpretación de la norma para valorar su alcance y otra y distinta es la apreciación de una medida de prueba para decidir la litis, incluso según fallos jurisprudenciales argentinos, este principio no permite suplir deficiencias probatorias en el proceso (Plá Rodríguez, citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

Para el brasileño Teixeira Filho, decidirse a favor del trabajador sólo porque es una actitud piadosa, de favor, que se resiente de cualquier lastre de juridicidad, torna frágil la sentencia, en todo caso, la compensación de la desigualdad debe ser otorgada por leyes procesales adecuadas y no por la persona del juzgador, en base a criterios subjetivos y casuísticos. Si en determinado caso las pruebas fueran insuficientes de ambos lados, el resultado del fallo judicial debe ser desfavorable a quien incumbe la carga de la prueba (González Rincón, citado por Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

Para los tribunales colombianos, el principio de favorabilidad, solamente se circunscribe a los complejos eventos de los conflictos de normas, y nunca puede aplicarse en materia de valoración de pruebas, puesto que esta actividad pertenece a la autonomía judicial (Sentencia T-555/00, Corte Constitucional. Fecha 15-05-2000).

Por su parte, los tribunales mexicanos han afirmado que en la valoración de la prueba no predominan los principios de aplicación inmediata de las normas laborales que beneficien al trabajador y de in dubio pro operario, sino de la lógica, pues esos preceptos se refieren a la aplicación inmediata de las normas laborales y a la duda sobre su interpretación por los tribunales en beneficio del trabajador, más no a la valoración de las pruebas (Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

En consecuencia, y en relación con lo expuesto, introducir el principio protector en el proceso laboral para, en caso de duda apreciar los hechos y valorar las pruebas en la forma más favorable al trabajador, acarrearía el riesgo de contradecir y hasta destruir la sana crítica como sistema para la valoración de las pruebas que contempla el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Así, según este sistema, el juez puede formar libremente su convicción sin estar obligado por reglas fijadas de antemano que le indiquen el valor que debe darle a los medios de prueba, ni que le impongan la realización de una valoración intencionada de las pruebas, probablemente desfigurando arbitrariamente los hechos, por el contrario, el juzgador debe motivar su decisión conforme a los hechos probados en autos, más no a los no probados ni mucho menos los que refieren dudas, ya que una sentencia pronunciada a favor de un trabajador sin mayor argumento que el de haberse decidido con base a dudas podría conculcar el derecho a la defensa de la contraparte (Meza Salas y Navarro de Meza, 2004).

En todo caso, considera este investigador que la sana crítica debe llevar al juzgador a decidir sobre elementos ciertos de convicción; no podría dejar de lado pruebas definitivas para apreciar indicios o presunciones como ciertas pues ello carecería de lógica jurídica. Este principio de favor puede resultar útil en casos en aquellos procesos en los que la prueba de un hecho por haber sido manipulada o tener una data considerablemente antigua, no llena los requisitos para considerarse plena, pero en cuya sustitución no existe ningún otro elemento aportado a los autos ni verificable de oficio por el Juez.

La sana crítica como sistema de valoración de la certificación médico ocupacional del INPSASEL

En el Capítulo precedente se concluyó que la certificación médico ocupacional se presenta en un documento público, y como tal su autenticidad sólo podría ser objeto de impugnación vía tacha de falsedad. Sin embargo, como toda actuación administrativa, su contenido puede ser enervado a través de la presentación de pruebas que demuestren la incerteza técnica científica del mismo.

En efecto, el objeto a certificar por parte del médico del INPSASEL se ramifica en dos postulados: Por una parte, el origen de la enfermedad o el carácter ocupacional del accidente o enfermedad; y por la otra, el grado de discapacidad del trabajador. Por tanto, la crítica razonada del juez no puede buscar en este instrumento elementos referidos a la culpa patronal pues la competencia que le atribuye el legislador al médico legal del Instituto no alcanza a determinar elementos de derecho.

En efecto, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en decisión No. 447 del 26 de abril de 2011, se pronunció acerca de la valoración de una certificación médica, y al efecto señaló:

La Sala ha explicado en múltiples oportunidades que el Tribunal Supremo de Justicia y en especial la Sala de Casación Social no es un tribunal de instancia; y, que los jueces son soberanos en la apreciación y valoración de las pruebas, de conformidad con los principios de concentración, inmediación y oralidad del nuevo proceso laboral y aplicando las reglas de la sana crítica como lo establece el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Por esta razón la Sala no puede controlar la disconformidad de los recurrentes con la apreciación y valoración de las pruebas realizadas por los jueces de instancia.

En materia laboral, la valoración y apreciación de las pruebas corresponde hacerla al juez de conformidad con las reglas de la sana crítica, debiendo analizar y juzgar todas las pruebas que hayan sido

promovidas y evacuadas en la oportunidad legal prevista para ello, aun aquellas que, a su juicio, no aporten ningún elemento de convicción sobre los hechos controvertidos en el proceso, de conformidad con lo establecido en los artículos 5° y 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y el artículo 509 del Código de Procedimiento Civil.

Puede darse el caso que el Juez decida en contra de lo establecido en la certificación médica. Ocurría si la Administración haya certificado una enfermedad como ocupacional y sin embargo demostrarse en autos con el uso de las máximas de experiencia y otros elementos pertinentes y conducentes la inexactitud de dicho señalamiento. El desarrollo de todos los campos del saber humano (patente más que en muchos otros en la medicina) hace que la verdad indiscutible de ayer represente hoy sólo una tesis científicamente rebatida. Puede haberse considerado que una determinada actividad laboral produjese o agravase una enfermedad dada, pero los resultados más recientes han arrojado una realidad totalmente diferente.

Tal es el caso de las lesiones músculo-esqueléticas conocidas como hernias discales. Si bien el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales considera que tal padecimiento es de origen común pero que se agrava por el ejercicio de determinadas actividades productivas, la jurisprudencia ha venido considerando que no debe incluirse en la definición prevista en la Norma. Puede citarse como ejemplo, la decisión No. 1097 que la Sala de Casación Social del Máximo Ente Judicial publicó el 18 de octubre de 2011, de la cual se extrae lo siguiente:

De la transcripción que antecede se evidencia que el Sentenciador de alzada estableció, según los elementos probatorios cursantes en autos, que el actor efectivamente padece una Discopatía Degenerativa Lumbar L5-S1 certificada por el INPSASEL, es decir, una

degeneración de la estructura del disco vertebral, “sobre la cual todavía no existe un conocimiento exacto de sus causas”, señalando que el transcurrir del tiempo y los diferentes traumatismos que pueda sufrir una persona, son los causantes más directos que dan lugar a este tipo de enfermedades degenerativas.

Refiere el ad quem de manera expresa, que los supuestos factores de riesgo y condiciones disergonómicas en las cuales el actor se encontraba obligado a trabajar, no fueron constatadas en la presente causa, esto es, que las mismas no fueron demostradas por algún elemento probatorio cursante en autos, concluyendo con ello que no se demostró la relación de causalidad entre las actividades que desempeñaba el trabajador y la enfermedad que padece, y “(...) no demostrándose que la misma haya sido agravada por las labores que el actor ejecutaba (...)”, razón por la cual declaró sin lugar la indemnización prevista en el artículo 130 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, “(...) fundamentada en la responsabilidad subjetiva del patrono, esto es, que la enfermedad haya sido adquirida como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo (...)”.

En ese sentido debe destacarse lo establecido en sentencia N° 1001, de fecha 8 de junio de 2006 (Caso: José Ángel Robles Herrera contra la sociedad mercantil M-i Drilling Fluids de Venezuela, C.A.), respecto a los poderes inquisitivos del Juez Laboral para valorar los informes emitidos por los Médicos Legistas u Ocupacionales, ante la existencia de casos análogos; en la que determinó lo siguiente:

(...) la Sala considera que la situación es oportuna para esbozar algunas reflexiones en cuanto a la valoración de este tipo de pruebas, es decir, los informes emitidos por médicos legistas adscritos al Ministerio del Trabajo, que de acuerdo a lo anteriormente revelado, sin lugar a dudas no pueden tener el mismo trato que un documento privado, pero tal verdad procesal no puede debilitar la facultad que tienen los Jueces del Trabajo de participar de manera activa en el desempeño de sus funciones, y en virtud de ello, poder interrogar a los representantes de ese órgano de la Administración Pública, a los fines de mantener el control de la prueba y al mismo tiempo procurar

obtener un criterio mucho más amplio cuando la situación así lo requiere, como lo sería en aquellos casos en los cuales el informe ofrecido por la parte sea insuficiente para formarse una convicción fehaciente.

A título de ejemplo, demandado el pago de unas indemnizaciones por enfermedad profesional, hernia discal, generarse el convencimiento irrefutable que la misma ha tenido lugar con ocasión al trabajo prestado, es una función que en la rutina del análisis probatorio no es fácilmente evidenciable, pues tal patología por máxima de experiencia no necesariamente se debe al ejercicio de actividades de estricta naturaleza laboral, y que incluso, cualquier ciudadano sea trabajador o no la puede desarrollar, de manera que lo correcto no es conformarse con la tarifa legal que tiene el informe promovido por las partes con ese fin probatorio, sino indagar mucho más allá, a través del conocimiento científico de los funcionarios que emiten los respectivos informes médicos en garantía de obtener la verdad material.

En tal sentido, orientados por el principio de la búsqueda de la verdad, este Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social, exhorta a los jueces de instancia acudir a la generosidad que se haya incorporada en los artículos 5 y 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, normas que les permiten inquirir la verdad por todos los medios posibles (dándole el impulso y dirección adecuados), y ordenar la evacuación de otros medios de prueba cuando así lo consideren conveniente, ya que en definitiva por Ley, tienen atribuido en su actividad jurisdiccional al momento de decidir, la regla que los lleva a apreciar las pruebas según criterios de la sana crítica. Así se resuelve.

En conclusión, estableció la recurrida, previo estudio y análisis de todo el material probatorio, que el actor logró demostrar la existencia de la enfermedad (Discopatía Degenerativa Lumbar L5-S1); no obstante, no logró demostrar que por ocasión de las labores que ejecutaba se haya originado o agravado la lesión sufrida, en otras palabras, no demostró la causa del daño o la vinculación o nexo causal entre el trabajo, sus condiciones y la lesión incapacitante, lo que lo llevó a determinar que la lesión o enfermedad que padece el actor no debe considerarse como una enfermedad ocupacional.

Puede verse que la jurisprudencia ha reconocido la posibilidad de decidir en contra del dictamen de la autoridad en salud laboral, cuando la misma no le lleve al pleno convencimiento de que el padecimiento sufrido tenga su origen o su agravación en la labor desempeñada

Por lo tanto, se concluye que la certificación médico ocupacional debe ser valorada por el Juez conforme a la sana crítica, y que ésta le permite admitir contrapruebas acerca de su certeza e incluso separarse de la misma cuando no existan suficientes elementos de convicción en ella y en los demás elementos aportados a los autos, para determinar razonadamente la verdad acerca de la contingencia padecida por el laborante.-

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Puede señalarse como primera conclusión, que el documento es un medio que transporta al juez un acto jurídico cualquiera, el cual posee como elementos un soporte físico o electrónico, un contenido, autor y data. Es una de las pruebas estelares en todo juicio civil y puede alcanzar un alto grado de certeza, dependiendo de la manera como haya sido otorgado.

- En Venezuela se ha considerado que existen tres principales categorías de documentos desde el punto de vista probatorio, cuales son: Los documentos públicos, los privados y los instrumentos públicos administrativos. Los dos primeros son por naturaleza heterógrafos y se diferencian en que del acto en sí del otorgamiento y de la fecha de los primeros un funcionario puede dar fe pública ante terceros; mientras que el valor de los privados se limita a los suscribientes y su oposición a terceros pasa por su reconocimiento o por su autenticación. El valor de los documentos públicos sólo puede atacarse por vía de la tacha de falsedad.

- Los documentos públicos administrativos configuran una tercera categoría de prueba instrumental, que si bien no puede asimilarse al documento público definido en el artículo 1.357 del Código Civil, pues no participa del carácter negocial que define a este último, su autenticidad le deviene del hecho de ser una declaración emanada de un funcionario público, con las formalidades de Ley, pero a diferencia de los instrumentos públicos, estos sí admiten prueba en contrario y no sólo mediante su tacha de falsedad, sino que pueden ser rebatidos en juicio a través de la promoción de elementos de convicción que refuten la veracidad de los hechos que el funcionario dice haber visto u oído.

- El accidente y la enfermedad ocupacionales son infortunios que puede padecer cualquier trabajador, y para que sean asimilables con la definición legal y produzcan sus conclusiones, es necesario que el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales, ente competente conforme a la Ley, certifique en un acto administrativo que se han producido o agravado con ocasión del trabajo. El Instituto referido realiza una investigación conforme a la Norma Técnica dictada al efecto o a sus lineamientos internos, y concluye en la emisión de una certificación que determina el origen del padecimiento y la discapacidad. Además de esta prueba documental, pueden aportarse pruebas periciales, de informes, testificales, científicas; promover inspecciones judiciales, recreaciones de los hechos, así como instrumentales públicas y privadas, propias y de terceros, para crear en el ánimo del Juez laboral el convencimiento de la certeza de los alegatos expuestos, sea a favor o en contra de la ocurrencia del padecimiento sufrido.

- A manera de definición, puede decirse que la certificación médica del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es el documento mediante el cual el médico especialista acreditado oficialmente para ello, valora a un trabajador que haya sufrido un accidente o se le haya diagnosticado una enfermedad, para determinar el carácter ocupacional de dicho padecimiento y emitir una conclusión técnico-científica vinculante acerca de la contingencia sufrida, indicando el grado de discapacidad resultante.

- Si bien el artículo 73 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo le confiere carácter de documento público, la jurisprudencia de los tribunales de la República y del Máximo Rector del Sistema de Justicia, ha establecido que este documento debe valorarse como un documento público administrativo. El carácter público del mismo, a

la luz de los postulados del Código Civil, se debe limitar a que la autenticidad del documento y de las firmas en él contenidas sólo pueden atacarse por vía de la tacha de falsedad. Pero su contenido sí puede ser objeto de debate en el proceso, a través de pruebas caracterizadas por ser integrales, científicas, multidisciplinarias e imparciales. También puede atacarse el acto administrativo en sí mismo, a través de los recursos administrativos previstos en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, así como del recurso de nulidad, que se instrumenta conforme a la recientemente promulgada Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Este último recurso se ejerce ante los Tribunales Superiores del Trabajo, según lo ha dispuesto la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia. En el estado Táchira, se encuentran en trámite alrededor de 25 causas de nulidad, cinco de ellas referidas a certificaciones médico ocupacionales.

- El sistema de valoración probatorio admitido por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo es el de la sana crítica, la cual, en palabras de la jurisprudencia, *“se refiere a la libertad para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de la experiencia que, según el criterio personal del juez, resulten aplicables al caso”*. Implica una responsabilidad mayor para el operador de justicia, pues de simple aplicador de una norma (el cual sería el caso si las pruebas tuviesen tarifa legal), pasa a ser un intérprete de las pruebas para apreciar la veracidad de los hechos expuestos por las partes. La Ley igualmente prevé la aplicación del principio de favor en el caso de la apreciación de las pruebas, pero, al estar referida a los hechos, tal disposición ha sido duramente criticada por la doctrina. En todo caso, la sana crítica debe llevar al juzgador a decidir sobre elementos ciertos de convicción; no podrían dejarse de lado pruebas definitivas para apreciar indicios o presunciones como ciertas, pues ello carecería de lógica jurídica.

- La certificación médico ocupacional debe valorarse por el juez conforme a la sana crítica, y en caso de que la conclusión médica riña con la verdad real, con sus máximas de experiencia o con la evidencia aportada a los autos, puede apartarse del criterio allí plasmado para emitir su decisión
- Otras investigaciones serían necesarias para completar y aclarar el objeto estudiado.

Recomendaciones

La principal recomendación que se debe hacer a los empleadores con base en la investigación realizada, además del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, es ejercer con proactividad los derechos que les establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo a su favor. Si bien se enfrentan en un Derecho proteccionista, existe toda una gama de actuaciones que pueden ejecutar a la hora de la investigación de un accidente o una enfermedad ocupacional para con ello garantizar un pronunciamiento administrativo responsable cónsono con la realidad médica del trabajador lesionado.

A la parte laboral, debe recomendársele aportar toda la documentación requerida por los investigadores y por sus empleadores, y tomar con seriedad los padecimientos médicos detectados, pues más allá de una eventual indemnización, está su salud y su productividad en pro del bienestar propio y de su grupo familiar.

El Juez decisor de una causa de este tipo, requiera que tenga un manejo amplio del tema, no sólo de los aspectos legislativos y jurisprudenciales, sino también de las máximas de experiencia, de las connotaciones médicas básicas de los distintos tipos de relaciones laborales, que orienten y estructuren la crítica sobre las pruebas presentadas por las partes.

Finalmente, los abogados en ejercicio deben tener claro que el proceso judicial laboral les exige comportarse como líderes, reconociendo la existencia del *otro*, y apreciando la Litis con la objetividad y el profesionalismo necesarios, tanto para defender los derechos que pretendan ser ilegítimamente conculcados, como para aceptar los medios de autocomposición procesal que tan a su alcance le ha puesto el legislador en el juicio laboral ordinario, cuando la mejor salida para todos los actores procesales sea un arreglo que ponga fin a un litigio innecesariamente alargado.-

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adame Garza, J: ***La Prueba documental privada en la relación individual del trabajo. Tesis Como requisito parcial para obtener el grado de maestría en derecho laboral.*** Universidad Autónoma Nuevo León 2003

Aguilar, H., ***Instrumentos. 'Estudios jurídicos en homenaje al profesor Enrique Martínez Paz'***, Bs. As., Perrot, 1957

Aguilera y Velasco, A. ***Código Civil Francés Comentado.*** Sitio Web: <http://es.scribd.com>

Alfonso, I. (1999). ***Técnicas de investigación bibliográficas.*** (8va. Ed.). Caracas: Contexto.

Añez Castillo, M. ***El sistema de valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano.*** Gaceta Laboral v. 15 n.1 Maracaibo 2009.

Avilez, José. ***Revolución Industrial.*** 2006. Sitio web: www.monografias.com

Balestrini, M. (2002). ***Cómo se elabora un proyecto de investigación.*** Caracas: Consultores Asociados.

Bello, H. (2004). **Análisis Crítico del Régimen Probatorio Previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Caracas: Livrosca.

Bello, H. (2006). **Tratado de Derecho Probatorio**. Tomo II. De la Prueba en Particular. Caracas: Livrosca.

Bielsa, R., **Instrumento público emanado de funcionario u órgano del Estado**, JA, 1949-II

Caballero, E. **Historia de la seguridad Industrial**. Sitio web: www.proseguridad.com.ve

Calle, C., **EVOLUCIÓN HISTÓRICO CONCEPTUAL DEL DERECHO PROBATORIO**. Universidad de San Buenaventura Medellín. Sitio web: <http://es.scribd.com>

Código Civil de Venezuela. (1982). Gaceta N° 2.990 Extraordinaria del 26 de Julio de 1982.

Código de Procedimiento Civil de Venezuela. (1990). Gaceta N° 4.209 Extraordinaria 18 de septiembre de 1990.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta oficial N° 36860. Diciembre 30 de 1999.

Couture, E. (1997). ***Fundamento de Derecho Procesal Civil***. Buenos Aires: Depalma.

Devis, H. (2000). ***Teoría General de la Prueba Judicial***. Bogotá: Temis.

García, J., ***La Prueba Documental en Material Laboral***. Sitio Web: <http://enj.org>

García, M., ***Estudios Teóricos y Prácticos sobre el Inpsasel y la LOPCYMAT***. Caracas 2010

García, J., ***Algunas consideraciones sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo***. Artículo del libro ***Legislación en Prevención Seguridad y Salud Laboral***. Séptima Edición. Mayo 2007

Gordillo A., ***Tratado de Derecho Administrativo***. Disponible en: <http://www.gordillo.com/tomo1.html>

GUÍA DE TRABAJOS DE SEMINARIOS, Disponibles en la Biblioteca de la Universidad Católica del Táchira

Henríquez, R. (1995). ***Código de Procedimiento Civil***. Caracas.

Febres, M. INPSASEL. Diresat Táchira. Entrevista. 16/03/2012

Hernández, S., R. y Otros. (1998). **Metodología de la Investigación**. McGraw Hill. México.

Iturraspe, F. **Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Seguridad Participativa, Participación de Trabajadores y Empleadores y sus Organizaciones en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)**. Librería J. Rincón, G, C.A., Segunda Edición, Barquisimeto, 2007

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005). Gaceta Oficial N° 38.236 de Fecha 26 de Julio de 2005

Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial N° 5152. Extraordinaria del 20 de noviembre de 1990.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial N° 37504. Extraordinario del 13 de agosto.

Ley Orgánica del Registro Civil. Gaceta Oficial N° 39.264 del 15 de septiembre de 2009

LLAMBIAS, J., *Tratado de Derecho Civil. Argentina 16ª edición. 1995*

Mercado, T., Coordinación Judicial del Trabajo del Estado Táchira.
Entrevista. 15/03/2012

Meza, M. y NAVARRO, S.,. *Aplicación de Principio Protector en el proceso laboral a propósito de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.* En: PARRA ARANGUREN, Fernando (Compilador) *Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Ensayos*

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, **Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008).** Resolución No. 6228 DEL 01/12/2008

Montero Aroca, Juan **“LA PRUEBA EN EL PROCESO CIVIL”** Cuarta Edición. Editorial Aranzadi 2005

Nieto, Héctor A. **Salud laboral.** Ensayo. Sitio web: www.clubensayos.com

Pérez Marchan, Carlos Rafael, **LOS DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO VENEZOLANO** Sitio Web: <http://es.scribd.com/>

Ramírez, C., ***Seguridad Industrial. Un enfoque integral*** Mexico 2005
Editorial Limusa

Rosemberg, L. (1996). ***Tratado de Derecho Procesal Civil***. Buenos Aires:
Jurídica Europa – América.

Sentís, S. (1998). ***La Prueba***. Buenos Aires: Jurídica Europa América.

Universidad Nacional Abierta. (1998). ***Técnica de documentación e investigación II***. Caracas: Autor.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (1998). Manual de trabajo de grado de especialización, maestría y tesis doctorales. Caracas: Autor

Villasmil, F. (2006). ***Salario, Jornada y Otros Temas***. Caracas: Lithobinter C.A.

Sitios Web:

Coordinación laboral de la Circunscripción Judicial del Estado Mérida:
<http://coordinacionlaboralmerida.blogspot.com/2008/03/se-hace-realidad-un-sueo-de-justicia.html>

Wikipedia.com: ***http://en.wikipedia.org/wiki/National_Safety_Council***

osha.gov/

IVSS: www.ivss.gov.ve

INPSASEL: www.inpsasel.gov.ve

Tribunal Supremo de Justicia: www.tsj.gov.ve

http://195.83.177.9/upl/pdf/code_41.pdf

<http://civil.udg.es/normacivil/estatal/CC/4T1C5.htm>

<http://civil.udg.es/normacivil/estatal/lec/L2T1bis.htm#L2T1C6S2>

<http://www.iaeig.com/legal-y-ambiente/ analisis-lopcymat-ii/>

http://www.nl.gob.mx/?P=info_discapacidad