



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**DIMENSIÓN JURIDICO-LABORAL DEL SISTEMA SANCIONADOR DE LA
LOPCYMAT**

**Trabajo presentado como requisito para optar al título de Especialista
en Derecho del Trabajo**

Autor: Abg. María José Chaparro Fandiño.

Tutor: Abg. Pablo José Pérez Herrera.

San Cristóbal, Marzo de 2012

APROBACION DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por la ciudadana María José Chaparro Fandiño, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es “Dimensión Jurídico-laboral del sistema sancionador de la LOPCYMAT”, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los 31 días del mes de mayo de 2011.

Pablo José Pérez Herrera.

C.I. N° V- 13.960.184

INDICE GENERAL

Resumen

Abreviaturas Utilizadas

Introducción

CAPÍTULO I.

1.1.- El Problema:

1.1.1.- Planteamiento del problema.

1.1.2.- Formulación del problema.

1.2.- Objetivos de la investigación:

1.2.1.- Objetivo General.

1.2.2.- Objetivos Específicos.

.

1.3.- Justificación e Importancia

1.4.- Metodología

1.5.- Antecedentes de la Investigación

1.6.- Antecedentes Sociales

1.7.- Antecedentes Jurisprudenciales

.

CAPÍTULO II.

La Seguridad en el Trabajo y su Marco Normativo

2.1.- El deber de Prevención y Seguridad

2.2.- Fundamentos

2.3.- Norma de Rango Internacional en la Materia de Seguridad y Salud del Trabajo

2.4.- Prevención de Rango Constitucional en Materia de Seguridad y Salud del Trabajo

2.5.- Previsiones de Rango Legal en General

2.6.- Previsiones Legales Especiales

2.7.- Previsiones de Carácter Técnico-Reglamentario

2.8.- Evaluación del Marco Normativo Aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo

CAPÍTULO III.

Régimen de Responsabilidad del Empleador en la LOPCYMAT

3.1.- Deberes Fundamentales Relacionados con el Deber de Prevención

3.2.- Deberes Relacionados con el Deber Genérico de Seguridad

3.3.- Deber de Prevención y Deber de Seguridad

3.4.- Deber de Prevención y Seguridad como Deberes Principales del Patrono

3.5.- Las Concretas Obligaciones del Patrono en Materia de seguridad y Salud del Trabajador

CAPÍTULO IV.

El Sistema Sancionador de la LOPCYMAT

4.1.- Responsabilidad ante la ley

4.1.1.- Responsabilidad Objetiva

4.1.2.- Responsabilidad Subjetiva

4.2.- Responsabilidad y sanciones del patrono

4.3.- Calificación de Sanciones

4.4.- Supuestos que hacen actuar la Responsabilidad del Empleador

4.5.- Infracciones Administrativas en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

4.5.1.- Infracciones Leves

4.5.2.- Infracciones Graves

4.5.3.- Infracciones Muy Graves

- 4.6.- Sanciones en Materia de Seguridad y Salud del Trabajo**
- 4.7.- Criterio para la Gradación de las Sanciones**
- 4.8.- Reincidencia**
- 4.9.- Empresas Intermediarias, Contratistas y Subcontratistas**
- 4.10.- Responsabilidades Indemnizatorias**
- 4.11.- Tipos de Responsabilidades Indemnizatorias**
 - 4.11.1.- Contractuales**
 - 4.11.2.- Extracontractuales**
- 4.12.- Eximente de Responsabilidad Patronal**
- 4.13.- Responsabilidad del Empleador en el Ámbito Civil**
- 4.14.- Las Tendencias para Explicar la Responsabilidad Civil**
- 4.15.- Responsabilidad del Empleador en el Ámbito Laboral**
 - 4.15.1.- Principio de Prevención**
 - 4.15.2.- Principio de Responsabilidad**
- 4.16.- Responsabilidad en el Ámbito Penal**

CONCLUSIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREVIATURAS UTILIZADAS

- CC: Código Civil.
- CRBV: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- INPSASEL: Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- LOT: Ley Orgánica del Trabajo.
- LOPCYMAT: Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- LOPTRA: Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- MINTRASS: Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.
- RLOT: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Dimensión Jurídico-laboral del sistema sancionador de la LOPCYMAT.

Autor: María José Chaparro Fandiño.

Tutor: Pablo José Pérez Herrera.

Año: 2012.

RESUMEN

El tema del presente estudio está referido a la dimensión jurídica laboral del sistema sancionador regulado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT). El ordenamiento jurídico vigente impone al patrono una carga de deudor de seguridad frente al trabajador, condición que tiene su origen en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en Convenios Internacionales suscritos y ratificados por Venezuela. Siendo el empleador el sujeto central y casi único de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, se convierte en una suerte de víctima fundamental de las responsabilidades en tal materia. La LOPCYMAT en su reforma del año 2005 desarrolló garantías constitucionales a la higiene y seguridad en el trabajo, la responsabilidad y las sanciones que se le pueden aplicar al empleador por el incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo y pese a pretender fundamentarse en el llamado “paradigma preventivo” bajo el cual debe resaltarse evitar riesgos profesionales, no ha sido aplicada desde esta visión sino todo lo contrario, se ha transformado en un medio punitivo por parte del Estado para atacar al empleador en muchas oportunidades sin garantizar siquiera el derecho al debido proceso ni el de la defensa. Con este trabajo de grado se ahondará en el origen de este sistema de sanciones para comprender su severidad y proponer una alternativa que garantice efectivamente el derecho a la salud de los trabajadores en los términos constitucionales.

Descriptores: Sanciones, potestad sancionatoria, accidentes laborales y LOPCYMAT.

INTRODUCCIÓN

Actualmente es incuestionable que el trabajo es el resultado de la interacción de varios factores, de entre los cuales se encuentran los factores históricos, políticos y sociales de las diferentes colectividades entre sí, por lo cual se constituye como un hecho eminentemente social y que intrínsecamente implica un proceso de valorización y defensa de los derechos pertenecientes al débil jurídico en las relaciones laborales, es decir, al trabajador.

Es así como hoy en día en la mayoría de los ordenamientos jurídicos, especialmente a través de sus constituciones y mediante la ratificación los Estados de convenios internacionales, contemplan una normativa de carácter programático, para instaurar la preeminencia de los derechos humanos como uno de los valores superiores de todo ordenamiento jurídico.

En esta perspectiva, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), prevé la protección y defensa de los derechos fundamentales, no sólo de los allí consagrados, sino todos los derechos humanos, imprimiéndole ese carácter programático.

Entre esos derechos fundamentales se encuentra el derecho de todos a laborar en condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, y a su vez la obligación del Estado a adoptar e implementar las medidas e instituciones que permitan el control y la promoción de dichas condiciones.

Esta situación ha modificado el escenario de la seguridad y salud de los trabajadores en Venezuela, pues se constituyó como derecho constitucional un sistema de seguridad social en el que la salud de los trabajadores es

prioridad del Estado, y que trae consigo un sistema integral de inspección del trabajo mediante la aplicación de una relativamente novedosa Ley Orgánica así como el arranque y la consolidación un organismo público que tiene como prioridad la defensa la seguridad y salud laboral de los trabajadores, siendo estos la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)¹ y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)².

Es de notar que en Venezuela han de existir una serie de instrumentos que en materia de seguridad y salud en el trabajo pretenden la efectiva protección de los trabajadores, en particular, en casos de accidentes de trabajo, y que, por ende, constituyen obligaciones para los empleadores, cuyo objetivo principal es la prevención.

En cuanto a los accidentes de trabajo, estos son definidos en el artículo 69 de la LOPCYMAT, como:

“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. Es toda lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de la acción violenta de una fuerza exterior sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo.

¹ Publicada por primera vez el 18 de julio de 1986, en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, bajo el N° 3.850 (Extraordinaria). Posteriormente derogada por la actual Ley Orgánica publicada en la Gaceta Oficial de la República, bajo el N° 38.236 (Ordinaria), el 26 de julio de 2005.

² Organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, creado según lo establecido en el artículo 12 de la LOPCYMAT de 1986, y cuya misión es el diseño y la ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la salud y la seguridad laboral.

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 metereológicas 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 ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior”.

Se observa que la norma abarca el accidente de trabajo desde una perspectiva amplia, al considerar a todas aquellas lesiones, incluso la muerte, que sufra el trabajador, de forma determinada o sobrevenida, por el hecho, con ocasión del trabajo o por cualquier acaecimiento relacionado con el trabajo, como por ejemplo, que ocurra mientras se dirige a el lugar donde cumple sus obligaciones. Cuestión que, concatenadas con normas tanto nacionales como internacionales, ha generado una serie de interpretaciones por parte de la doctrina, por el propio INPSASEL y por los administradores de justicia mediante las sentencias emanadas por los distintos Tribunales de la

República competentes en materia laboral, y, por ende, obtienen estudio en esta investigación.

Respecto a los accidentes de trabajo se consagra la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de los mismos, se impulsa la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores víctima se involucrados en ellos, se establecen prestaciones dinerarias que correspondan por daños que se ocasionen en los trabajadores, y en general, se pretende constituir de un ambiente seguro en el trabajo en el cual el trabajador desempeñe su labor sin ser afectado ni física ni psicológicamente. Además, un ambiente seguro y acorde a las necesidades de los trabajadores ha de implicar para el empleador un mantenimiento de los niveles de calidad y de producción en la organización.

Dichos preceptos buscan protección de débil jurídico de la relación laboral, esto es, del trabajador, pero los mismos podrían perder su verdadero sentido, su verdadera razón de ser, si las obligaciones consagradas para la efectiva protección de estos, son desatendidas por los empleadores o aun y cuando siendo de pleno conocimiento tanto para trabajadores como empleadores, ambos hacen caso omiso a la importancia de las mismas, bien sea por lo novedoso o bien por complicado que podría resultar la adaptación y aplicación de las mismas.

Lo anterior se agrava por la falta de un procedimiento administrativo previo para las certificaciones emitidas por el INPSASEL, que en la actualidad solo se ve regulado en diferentes normas, en las cuales cada una regula o abarca aspectos relativos a las certificaciones de accidentes de trabajo e involucra diferentes organismos (INPSASEL - IVSS), entre los cuales no existe una idónea coordinación interinstitucional.

Con el presente trabajo se quiere realizar un estudio del régimen jurídico actual sobre sanciones e infracciones reguladas por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), particularmente las enfocadas hacia el empleador, sin excluir, cuando sea necesario, aquellas que puedan ir dirigidas al trabajador, pese a no ser la regla general. Se va a tratar el confuso régimen de prelación entre las sanciones e infracciones referidas, para lo cual se pretende analizar, pues, las diferentes responsabilidades del empleador en materia de seguridad y salud laborales. De igual manera, producto de la polución normativa originada en la última década, surge una confusión sobre quién tiene la competencia sancionadora y bajo qué sistema. El panorama se oscurece cuando comprendemos que el Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo forma parte del Sistema Venezolano de Seguridad Social, con la particularidad que dos instrumentos normativos están previendo sanciones para una misma situación jurídica, contrariando principios constitucionales como no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

CAPITULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. El problema.

a) Planteamiento del problema

Los riesgos profesionales: Accidente de Trabajo y Enfermedad Ocupacional (AT/EO), previstos y amparados por la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su reglamento, se erigen como una materia de gran importancia en el ámbito de las relaciones laborales ya que involucran a la vida del ser humano (hombre y mujer trabajadores) y por ende, forman parte de la salud pública por lo que el Estado, en su función de proteger y resguardar los derechos de los trabajadores, impone al empleador el deber de ofrecer condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados para el desarrollo de las actividades de trabajo.

El Estado regula dicha obligación mediante la creación de instituciones que permiten mantener el control y la promoción de las condiciones laborales como el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), ambos institutos denominados Entidades Gestoras del sistema venezolano de seguridad social³ del cual forma parte el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

³ Véase Pablo Pérez Herrera, "El sistema venezolano de seguridad social". *Revista Tachirenses de Derecho*, N° 14, San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira, 2002, pp. 42-52.

Partiendo de lo establecido, el patrono se encuentra sometido a un conjunto de obligaciones cuyo incumplimiento genera responsabilidades que llevan consigo sanciones (civiles, administrativas y penales) de acuerdo con el grado de culpabilidad que se determine. La LOPCYMAT establece un deber genérico de seguridad y una prescripción, por separado, de la obligación de cumplir la normativa de prevención. Su objetivo es lograr un comportamiento diligente por parte del empresario, es decir, alcanzar el máximo nivel de seguridad posible, y no el mínimo exigible reglamentariamente. Para cumplirlo, dispone de diversas herramientas (modelos de organización para las funciones preventivas, designación de trabajadores, servicios de seguridad y salud laboral, entre otros), pero no hay que olvidar que son meramente instrumentales y en ningún caso, le eximen de sus obligaciones y responsabilidades. Así, la protección es un deber personal del empresario, no trasladable a los trabajadores o terceros encargados de la actividad preventiva.

En este sentido *“el desconocimiento de la normativa laboral consagrada tanto en la Ley Orgánica del Trabajo, como en la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo, y más aún en el de sus obligaciones, pareciera limitar el ejercicio del derecho de los trabajadores y en consecuencia genera un mayor número de accidentes laborales en ocasión a la inseguridad y riesgo en el contorno laboral⁴”*.

Una de las características que hace de los riesgos profesionales un contenido de alto impacto empresarial es precisamente su efecto expansivo, pues de forma simultánea y concurrente va a afectar al mismo sujeto pasivo, a través un complejo sistema de responsabilidades derivadas de un AT/EO.

⁴ Noris Vivas. *Marco aplicado al Accidente Laboral en Venezuela*. Tesis de grado de especialización no publicada. San Cristóbal. Universidad Católica del Táchira. 2008. p. 1.

En otras palabras, el impacto va a producir secuelas en la esfera patrimonial del empleador.

b) Formulación del Problema

En el territorio de las relaciones laborales una de las connotaciones de mayor impacto son los AT/EO. En este sentido las legislaciones del mundo han tratado de regular dicha materia, legislando por una parte la prevención de los accidentes por temor del patrono al castigo o sanción establecida en la ley y por otra parte la represión del patrono negligente e imprudente en tomar medidas de seguridad y prevención de accidentes que eviten estos hechos, en cualquiera de los dos casos el empleador tiene una serie de obligaciones que su incumplimiento lleva consigo una consecuencia sancionatoria la cual será objeto de estudio estableciendo ¿Cuales son las dimensiones jurídico laboral del sistema sancionador de la LOPCYMAT?

En función de lo antes expuesto surgen los siguientes interrogantes ¿Cuáles son las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo?, ¿Qué tipo de responsabilidad tiene el empleador?, ¿Cuáles son las infracciones Administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo?, ¿Que sanciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo son aplicables al empleador? y ¿Cómo deben articularse las sanciones de la LOPCYMAT?

1.2. Objetivos de la investigación.

a) Objetivo General

Analizar la dimensión jurídico–laboral del sistema sancionador de la LOPCYMAT por el incumplimiento de los deberes impuestos al empleador.

B) Objetivos Específicos

- 2.1** Analizar las obligaciones del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.2** Determinar las infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 2.3** Indicar las sanciones aplicables al empleador por el incumplimiento de sus obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.4** Establecer criterios de gradación de las sanciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.3. Justificación e importancia.

El presente trabajo obedece a la importancia que se debe dar a las enfermedades y accidentes profesionales, pero sobre todo a las obligaciones y la responsabilidad que surge para el empleador una vez que se da inicio a la relación laboral. Siendo los trabajadores y trabajadoras receptores de enfermedades y accidentes profesionales, que diezman su integridad física e intelectual teniendo como resultado muchas veces incapacidades de carácter permanente o temporal, de allí la importancia de estudiar la responsabilidad del empleador y las respectivas sanciones de acuerdo al grado de culpabilidad en el que haya incurrido; ya que el empleador debe cumplir con las obligaciones establecidas en las leyes y los respectivos reglamentos que vienen a resguardar al trabajador en esta materia como débil jurídico.

Surge así la responsabilidad para el Estado quien tiene la obligación de velar y hacer cumplir las normas de prevención que reduzca los riesgos del trabajo a niveles más cercanos a su eliminación. Es por esta razón que

serán revisados y examinados aquellos supuestos establecidos en la normativa aplicable sobre la seguridad y prevención en la relación laboral empleador – trabajador, ya que su inobservancia o el hacer caso omiso por una parte trae consigo la responsabilidad patronal sujeto a sanciones impuestas por el Estado y por otra parte generan un daño social, debido a que inevitablemente se producirá en la humanidad de la persona trabajadora enfermedades o accidentes que acarreen la suspensión del contrato del trabajo, puesto que durante el tiempo que medie la recuperación o se consolide la lesión sufrida el trabajador no prestará el servicio y surgen para el empleador responsabilidades y sanciones; la consecuencia de los riesgos laborales trascienden al propio trabajador pero se ve afectado el empleador por no haber cumplido en su oportunidad con el mandato de la ley, perturbando también la empresa ya que la pérdida de un trabajador por efecto de un accidente de trabajo le causa una deserción obligatoria en un puesto de trabajo. Frente a los infortunios del trabajo es notorio que se deben expandir ciertas responsabilidades para el empleador, las cuales serán objeto de este estudio así como sus respectivas sanciones.

De allí el por qué de la trascendencia e importancia de todas las políticas tendientes a erradicar los riesgos laborales o minimizarlos, reducirlos en tanto y en cuanto sea factible para minimizar los efectos que ella genera, para que de esta manera el empleador cumpla con todas sus obligaciones, y sean armonizados los efectos producidos en la relación laboral, siendo el cumplimiento y respeto de las normas de prevención y seguridad como postulado ideal, para la protección de la salud del trabajador, y la salud pública siendo el Estado quien tiene la obligación de velar y hacer cumplir las normas de prevención que reduzcan los riesgos en el trabajo a niveles más cercanos a su eliminación.

1.4. Metodología.

El presente tema de investigación, se ubica dentro de un enfoque de tipo documental ya que *“este tipo de investigación se orienta hacia el análisis de diferentes hechos o fenómenos a través de estudios rigurosos, apoyándose en técnicas muy precisas y fuertes de carácter documental; esto es un documento de cualquier clase”⁵*, en el sentido, que el tema objeto de la presente investigación es de carácter teórico, que estudia, analiza y precisa elementos dogmáticos del tema, a través de una investigación doctrinal y jurisprudencial, analizados con un sentido temático.

En tal sentido, el estudio del tema comporta una investigación analítica y de desarrollo conceptual, soportado por medio de una amplia revisión bibliográfica y de fuente documental.

Por otra parte, el tipo de estudio se encuentra enmarcado en una investigación cualitativa, de acuerdo con la definición dada por Silva *“epistemológicamente, en una investigación cualitativa se preocupa por la construcción, del conocimiento de la realidad social y cultural desde el punto de vista de quienes la producen, la reproducen y la vive”⁶*, ello es así, debido a que el estudio del tema, entraña el conocimiento de la realidad social y la determinación de los hechos sociales, encarando así las diversas teorías o doctrinas que orienten a generar nuevos conocimientos, que mejor se adapten esa realidad.

Asimismo, el trabajo consiste en un estudio monográfico a un nivel descriptivo. Monográfico de acuerdo con lo señalado en el Manual para la

⁵ Véase A. Silva, “Metodología de la investigación elementos básicos”, ediciones CO-BO. Caracas, Venezuela, 2006.

⁶ Véase A. Silva, “Metodología de la investigación...op. cit.

elaboración del trabajo especial de grado en el área de derecho 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, estos estudios describen “las características de la conducta de conjuntos homogéneos, utilizando criterios sistemáticos, los cuales van a permitir poner de manifiesto un comportamiento”*. En tal sentido, se describe la dimensión jurídico-laboral del sistema sancionador de la LOPCYMAT.

1.5. Antecedentes de la investigación.

En los Códigos de Minas y normas estatales del Siglo XIX y comienzos del XX se encuentran los primeros antecedentes de atribución de deberes u obligaciones legalmente impuestas al patrono relativas a la seguridad y salud de sus trabajadores. Estas normas surgen al comienzo mismo del largo proceso de la aparición entre nosotros del Derecho del Trabajo como tal y se puede decir que preceden a la elaboración doctrinaria y legal de la figura jurídica del contrato de trabajo. *“...en 1893 nuestro legislador esbozó la teoría del riesgo profesional, teoría esta aceptada en forma indubitable por los legisladores de 1915...”*. Según este enjundioso estudio de los orígenes de nuestra legislación del trabajo, esta normativa es la fuente de la regulación en a materia de las primeras leyes del trabajo de 1928 y 1936.⁷

El artículo 123 de la Ley del Trabajo de 1936 vigente hasta 1990 establecía que el patrono estaba obligado a tomar las medidas que fueran necesarias a fin que el trabajo se realice en las condiciones adecuadas para garantizar seguridad en el trabajo. Esta norma, considerada fuente histórica

⁷ F Parra Aranguren, Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela 1830-1928, Universidad del Zulia; Maracaibo, 1965, pág. 259.

del actual régimen de seguridad e higiene en el trabajo establece claramente entre nosotros la base del deber de prevención y seguridad.

En San Cristóbal, Venezuela, se realizó una investigación titulada “*Estudio analítico de la responsabilidad patronal frente a los accidentes de trabajo*”. Presentando como objetivo caracterizar los factores que comprometen la responsabilidad patronal en accidentes de trabajo y las consecuencias económicas que genera al empresario venezolano. Para ello realizó un análisis documental, mediante la lectura y análisis de textos, leyes y jurisprudencias que regulan la materia, tanto del ámbito nacional como y extranjero, mediante las técnicas de la investigación documental. El aporte que este trabajo da a la investigación es el análisis comparativo de la doctrinal y jurisprudencial nacional con la extranjera en materia de la responsabilidad patronal ante la ocurrencia de los accidentes de trabajo como sujeción de una persona que vulnera un deber de conducta impuesto en interés de otro sujeto a la obligación de reparar el daño producido⁸.

También en San Cristóbal, Venezuela, realizó una investigación titulada “*Marco jurídico aplicado al Accidente Laboral en Venezuela*”. Con el objetivo de describir la regulación jurídica de los accidentes de trabajo, en especial a lo concerniente con la responsabilidad objetiva y las indemnizaciones que se originan de estos. Para ello realizó una investigación documental, descriptiva, con diseño bibliográfico, mediante el método inductivo e interpretativo, y con las técnicas propias del diseño bibliográfico. El aporte que este trabajo da a la investigación es el análisis de los preceptos consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo, su Reglamento, en la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo y en el Reglamento Parcial de esta última, como normas que desarrollan los preceptos constitucionales relativos

⁸ Ángel Miguel López O., *Estudio analítico de la responsabilidad patronal frente a los accidentes de trabajo*. Tesis de grado de especialización no publicada. San Cristóbal. Universidad Católica del Táchira, 2010.

a la responsabilidad patronal e indemnización correspondiente por accidente de trabajo⁹.

En el trabajo denominado “La responsabilidad del patrono” se analizan los deberes del patrono relativos a la prevención y seguridad en el lugar de trabajo en la evolución legislativa venezolana, haciendo referencia a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Ley Orgánica del Trabajo, Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo suscrito y ratificado por Venezuela entre otros. Igualmente analiza los deberes de prevención y seguridad en el Derecho Comparado y la naturaleza jurídica de tales obligaciones. Finalmente se analiza la teoría del riesgo social¹⁰.

La obra titulada “Responsabilidad y Sanciones Patronales por incumplimiento en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”, también para obtener el título de Especialista en Derecho del Trabajo, describe los tipos y formas de sanción a la que se encuentra sujeta la parte patronal en caso de incumplimiento de la ley. Obra que se relaciona directamente con la presente porque, aunque solo trata de la parte de responsabilidad patronal, nos inicia en este tema y otorga nociones sobre la necesaria cultura de prevención general, que en las situaciones fácticas derivan en sanciones al patrono¹¹.

⁹ Noris E., Vivas C., *Marco aplicado al Accidente Laboral en Venezuela*. Tesis de grado de especialización no publicada. San Cristóbal. Universidad Católica del Táchira, 2008.

¹⁰ E. Salgado Calderón, *La responsabilidad del patrono*, 2006. <http://www.monografia.com/trabajos14/relac-laboral/reloc-laboral.shtml> (Consulta: 2011, Noviembre 10)

¹¹ S. Castillo, “*Responsabilidad y Sanciones Patronales por incumplimiento en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*”, Tesis de Grado de Especialista en Derecho del Trabajo no publicada, San Cristóbal. Universidad Católica del Táchira, 2008.

Por su parte en la obra titulada “Consideraciones sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”, las ventajas y desventajas de la nueva normativa de seguridad laboral, bajo una óptica crítica de la misma se describen las normativas referentes a las condiciones y protección jurídica a las distintas situaciones fácticas derivadas del proceso Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo objetivos del presente estudio¹².

Guzmán F., con su obra “Legitimidad de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”, establece formulaciones fundamentadas en el principio de legalidad y las posibles inconstitucionalidades que pudiesen presentarse en el desarrollo fáctico de su vigencia, restándole legitimidad a sus sanciones en un estudio analítico sobre la ley. Este trabajo se relaciona con el presente en que, aun cuando no pretendemos abordar la legitimidad de los distintos procedimientos sancionatorios a seguir por los incumplimientos en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en el país, si pretendemos abordar de manera general las nuevas pautas que regulan diferentes ámbitos y diversos procedimientos en relación con la Salud y Seguridad Laboral.

El notable catedrático Francisco Iturraspe destaca el espíritu proteccionista de la ley y las ventajas para el trabajador, ya que, se fundamenta y resalta el carácter social del sistema de afiliación social, con el que la misma se encuentra concatenada. Guardando también estrecha relación con la presente investigación, el presente se desarrolla bajo la idea principal de la importancia que la Higiene y Seguridad en el trabajo, han desarrollado en Venezuela y que incluso a nivel constitucional se ha

¹² JUAN GARCÍA VARA. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Algunas Consideraciones sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Librería J. Rincón, G, C.A., Segunda Edición, Barquisimeto, 2007.

considerado como un derecho fundamental inherente a la persona de los trabajadores y trabajadoras¹³.

La determinación de los deberes del patrono en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales constituye un elemento de gran importancia para la presente investigación.

Al estudiar la responsabilidad del patrono, analiza los derechos y obligaciones que surgen de la relación laboral, para evaluar las ventajas o desventajas, que pudieran obtener las clases trabajadoras logrando de esta manera, la igualdad de derechos frente al patrono a luz de la Ley Federal del Trabajo en México¹⁴.

Se aborda el estudio, sobre el registro de los infortunios laborales, del rol de la información en la prevención y reparación de los accidentes y enfermedades profesionales, como un elemento esencial para el funcionamiento de cualquier sistema de protección del trabajador, fundamentalmente para diseñar y aplicar políticas de Estado en materia de prevención de riesgos, fijación de precios y evaluación de las conductas reprochables por parte de quienes tienen la responsabilidad de concretar mejoras en las condiciones de trabajo¹⁵. La información transparente situaciones duras y nos enfrenta con el drama que significa el trabajador lesionado o fallecido en ejercicio de sus tareas, mientras que la desinformación, los registros poco confiables, las políticas confusas y

¹³ Francisco Iturraspe, 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.

¹⁴ E. Salgado Calderón, La responsabilidad del patrono...op. cit.

¹⁵ David Martínez, Perfil de la personalidad de los empleados de servicios generales que tuvieron accidentes de trabajo en la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, 2006. <http://eav.upb.edu.co/banco/files/tesispersonalidadempleadosUPBpdf> (Consulta: 20011, Noviembre 20).

permisivas en materia de declaración, proveen de un conveniente manto de oscuridad que opera en definitiva como un modo refinado de impunidad.

El tema del daño moral causado al trabajador, como el perjuicio sufrido a la psiquis de una persona, es la trasgresión a los derechos personalísimos de una persona a través de un agravio a la dignidad, honorabilidad, sosiego, integridad física, privacidad, o cualquier elemento que altere la normalidad facultativa mental o espiritual, por lo que reparar sólo significa procurar a la víctima una satisfacción equivalente, y en materia de daño moral ello es posible mediante una suma de dinero, quien padece un daño moral puede ser satisfecho mediante el disfrute de un período de vacaciones, que puede proporcionárselo mediante una suma de dinero (un momento desagradable puede ser compensado por uno agradable).¹⁶, Concluye que no existe norma expresa que establezca específicamente el monto del daño moral ocasionado, es decir, que ese monto puede ser muy diverso, dependiendo de la situación en que se encuentre la persona y también dependiendo del motivo que ocasionó el daño moral, ya que según la doctrina y la jurisprudencia, establece cuales son los parámetros que se deberán tomar en cuenta, como son: el grado de cultura de la persona afectada, su posición social y económica, esto, obviamente porque una persona a la cual se le causó un daño moral derivado de una enfermedad profesional, mal podría repararse el daño causado con un monto de dinero bajo, siendo que esta persona tiene un alto nivel social y económico.

1.6. Antecedentes sociales.

En Venezuela realmente la introducción los infortunios de trabajos tiene que ver con la parte minera, recordando que las leyes de Indias

¹⁶ Angel Avilez, Daño Moral, Ciudad Bolívar Venezuela, Universidad Gran Mariscal de Ayacucho, Facultad de Derecho, s/f,: <http://www.monografias.com/trabajos24/danio-moral/danio-moral.shtml> (Consulta: 2011, Noviembre 20).

regulaban el trabajo de los indígenas en la extracción de la perla, pero realmente donde si podemos ver el impacto de los infortunios del trabajo a través de sus hechos más resaltantes y consecuencias en el hecho social del trabajo que afecta a los trabajadores es precisamente la relación industrial petrolera que adquiere su más importante desarrollo a partir de los años 30; hasta llegar a su máxima explotación y capacidad en la segunda guerra mundial¹⁷.

Desde 1928 la legislación Venezolana contiene unas disposiciones en su primera ley laboral que le permitieran al trabajador un desarrollo físico normal, la ley orgánica del Trabajo de 1991, en lo que dedican el capítulo IV a las condiciones del trabajo, hacen hincapié en el capítulo VI de la Ley Orgánica del Trabajo, se refiere a la Higiene y Seguridad en el Trabajo, señala el deber general del patrono de información de los riesgos del trabajo, prohibición de reposo y alimentación en los sitios de trabajo, el descanso en momentos de inactividad laboral, condiciones generales de trabajo, entre otros¹⁸.

En la LOPCYMAT el fundamento de esta ley es orientada al desarrollo social en torno a los criterios más humanitarios y proteccionistas, su objeto principal es eliminar o atenuar la oferta del daño hecha por el patrono, quedando obligado a pagar la indemnización el solo hecho de no cumplir las normas de higiene y seguridad industrial, trayendo como consecuencia una incapacidad o la muerte del trabajador.

1.7. Antecedentes Jurisprudenciales.

¹⁷ Carlos Zainz Muñoz, El constitucionalismo social de la República Bolivariana de Venezuela: <http://www.eumed.net/oe-vess/lit/csm.htm> (Consulta: 2011, Noviembre 20).

¹⁸ Ángel Avilez, Daño Moral <http://www.monografias.com/trabajos24/danio-moral/danio-moral.shtml> (Consulta: 2011, Noviembre 17).

En las decisiones emanadas del Tribunal Supremo de Justicia, particularmente de la Sala de Casación Social, se han sentado criterios importantes, que han marcado pautas a seguir o dilucidado dudas surgidas con ocasión de un caso en particular. Así tenemos el caso incoado por José Francisco Tesorero Yañez contra la empresa Hilados Flexilon S.A, de fecha 07 de Marzo 2002, Nro. 144, Expediente Nro. 1-654 sobre la responsabilidad del empleador basado en la teoría del riesgo profesional y el deber de pagar la indemnización correspondiente. En tribunales de Primera Instancia como Superiores, de igual manera han quedado establecidos estos criterios, siguiendo la jurisprudencia del TSJ, en cumplimiento del artículo 177 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA).

De acuerdo con la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° AA60-S-2001-000654 de fecha siete (07) del mes de marzo de dos mil dos¹⁹, “para que prospere una reclamación del trabajador en estos casos, bastará que se demuestre el acaecimiento del accidente de trabajo o el padecimiento de la enfermedad profesional y la demostración del grado de incapacidad sobrevenida”. En lo que respectó al régimen previsto en la LOPCYMAT, con su reforma se amplió su objeto. Y con referencia al Código Civil, según el artículo 1.185 referente al hecho ilícito y a las indemnizaciones que podrían corresponderle al trabajador cuando se verifiquen accidentes de trabajo o enfermedades profesionales producto de negligencia, imprudencia, impericia o inobservancia de los reglamentos por parte del empleador.

Con relación a las indemnizaciones de los riesgos laborales, la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación

¹⁹ Véase jca.tsj.gov.ve/.../2284-17-DP11-L-2008-000393-.html -

Social²⁰, ha sostenido de manera reiterada que las previstas en la LOT, cuando no sea aplicable la LSS, en la LOPCYMAT y en el Código Civil, pueden serle exigidas al patrono en forma conjunta, puesto que al responder a supuestos de hechos distintos, el ejercicio de una cualquiera de ellas no implica la renuncia a las demás.

El Juzgado Primero Superior del Trabajo del Circuito Judicial Laboral de la Circunscripción Judicial del Estado Aragua, Maracay, en fecha 09 de Junio 2006 en el asunto: DP11-R-2006-000124 refiere que la parte actora demandó el pago de indemnización por daño moral, alegando que el 27 de agosto de 2001 ingresó a laborar para la empresa MASI, C.A., sociedad mercantil que tiene un contrato de servicios con ECHLIN DE VENEZUELA, C.A., por lo que le suministra personal a esta última, y que es así como comienza a prestar su servicio para ECHLIN DE VENEZUELA, C.A. en el Departamento Macho Shell como obrero operador de la máquina moldeadora Shalcon Titán y el 10 de noviembre de 2003 sufrió un accidente laboral que le ocasionó quemaduras de 1° y 2° grado en la mano derecha. Alega que el accidente ocurrió por una condición insegura presente en la máquina, propiedad de ECHLIN DE VENEZUELA, C.A., por lo que al ser guarda de la cosa y padecer el accionante una incapacidad parcial y permanente.

²⁰ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Caracas, dieciséis (16) de marzo de dos mil cuatro. Sentencia N° AA60-S-2003-000935

CAPÍTULO II

LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y SU MARCO NORMATIVO

2.1. El deber de prevención y seguridad

Se denomina «deber de previsión» “(...) *La obligación del patrono de conducirse en la configuración y ejecución concretas de la relación de trabajo, en cuanto de él dependan, según la debida consideración a los intereses legítimos del trabajador (...)*”²¹.

Esta obligación del patrono por una parte restringe los derechos formales del patrono, en especial, el derecho de dirección y, por otra parte, impone al patrono obligaciones adicionales basadas en la esencia misma del contrato de trabajo, y que el patrono ha de tomar medidas adecuadas, conforme a las condiciones especiales del trabajo, para evitar que el trabajador sufra daño en su persona o en sus bienes.

Sin embargo el autor deslinda el concepto de deber de previsión del deber de seguridad que Consistiría en «devolver al trabajador sano y salvo a su hogar» señalando que usualmente este deber «de garantía» no es, regularmente, contractual sino legal.

Ambos deberes patronales (aunque diferenciados) constituyen una misma unidad conceptual, aunque puedan tener diferentes fuentes. Se le describe como mantener las condiciones ambientales y de higiene y seguridad para garantizar el bienestar, la salud y la vida²².

²¹ Véase Ernesto Krotoschin: “Instituciones de Derecho del Trabajo” 2da Edición, Buenos Aires, Depalma, 1968, Pag 497.

²² Véase Rafael Alfonzo Guzmán: “Nueva didáctica del Derecho del Trabajo”. Séptima edición, Caracas, Litografía Melvin, 2000, Pág. 69.

Se trata del deber del empleador de garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en los tratados internacionales suscritos por la República, en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en la Ley Orgánica del Trabajo y en las demás disposiciones establecidas en Leyes, Reglamentos, Convenios Colectivos de Trabajo, así como en las cláusulas de los contratos de trabajo celebrados con sus trabajadores.

En virtud de este deber, el empleador — por una parte— ve limitado su poder de dirección y debe organizar el proceso de trabajo de acuerdo al desarrollo tecnológico, en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores (Ergonomía), a su dignidad como personas humanas y a sus hábitos y creencias culturales y —por otra parte— esta relacionado con el deber de seguridad lo responsabiliza por las consecuencias al producirse un daño que afecte la vida o la salud del trabajador.

2.2. Fundamentos.

Los fundamentos de los deberes de prevención y seguridad fueron modificándose con el desarrollo histórico de nuestra institución jurídica: antes que el ejercicio positivo del deber (organizar el trabajo de acuerdo a los avances tecnológicos en función de normas higiénicas y de seguridad teniendo en cuenta la dignidad del trabajador como persona humana), comenzaron con la responsabilidad por el incumplimiento por parte del patrono de las primeras normas de orden público laboral que protegían a los trabajadores o algunos grupos de trabajadores especialmente vulnerables como menores y mujeres.

El deber estaba, pues, fundamentado en la necesidad de adaptar la conducta de organización del trabajo y la producción a la normativa vigente y la responsabilidad se basa en el no cumplimiento de la ley, en la ilicitud. El patrono responde entonces por el daño causado al trabajador por no haber cumplido con la normativa legal, lo que constituye un ilícito laboral (así está tipificado, como en el caso de la LOPCYMAT, ilícito penal o delito).

En efecto, después de muchos años, la LOPCYMAT junto y acumulable con el sistema objetivo de reparación establecido por la seguridad social establece indemnizaciones especiales a cargo del empleador (Art. 33, párrafos segundo y tercero) en caso que éste no cumpla con la normativa de seguridad, salud y ambiente de trabajo *“a sabiendas que los trabajadores corren peligro en el desempeño de sus labores y se ocasionase la muerte por no cumplir con las disposiciones ordenadas en la presente Ley (...)”*.

Como se ha señalado *ut supra*, a fines del siglo XIX comienza a fundamentarse el deber en el marco contractual, ya que los daños a la salud del trabajador (accidentes y enfermedades que por entonces eran llamados «infortunios») se producen en el marco de la ejecución del contrato de trabajo y causa del trabajo.

En primer lugar se recurrió como fundamento a la buena fe contractual: cumplir el contrato de trabajo de buena fe implicarla hacerlo de tal manera de asegurar los derechos y la vida misma de la persona que presta sus servicios. Pero la buena fe antes que fundamento de una obligación se refiere a la ejecución de la misma, a la interpretación de las cláusulas del contrato. Tiene que ver fundamentalmente con el cumplimiento de los deberes jurídicos a cargo de ambas partes.

La doctrina entonces le atribuyó el fundamento de nuestros deberes patronales en estudio al carácter intuitivo del Derecho del Trabajo. Se señalan razones de orden político-sociológico (de solidaridad social), político-económico (mantenimiento y elevación de la salud y elevación del nivel de vida en interés de la economía en general), ético social y hasta religioso²³.

Otro sector considera que el deber de protección tiene su fundamento en el deber mutuo de colaboración y de la integración equitativa del contenido del contrato²⁴.

Los deberes de prevención y seguridad del empleador se fundamentan en dos bases principales:

1. Las características jurídico personales del contrato de trabajo que derivan fundamentalmente de la esencia de la prestación del trabajador como una obra humana, como extensión de su personalidad, y que es reconocida por la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo de 1944 al establecer que el trabajo no es una mercancía.

De esta suerte, el sistema jurídico laboral regula la prestación del trabajador en consonancia con los derechos a la vida, la libertad y la seguridad de las personas (Art. 3) y a la salud y el bienestar (Art. 25), contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y desarrollados por la CRBV.

²³ Véase E. Pérez Botija: *Curso de Derecho del Trabajo*. 5ta, ED, Madrid, Editorial Tecnos, Madrid. 1957, Pág. 186.

²⁴ Véase Ludovico Barassi: *Trabajo del Derecho del Trabajo*. Tomos I y II, Buenos Aires, Editorial Alfa, 1949, II, Pág. 302.

Por ello, el trabajador estará obligado (Art. 69, literal a LOT) solamente a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y por ende el patrono sólo podrá utilizar la fuerza de trabajo puesta a su disposición de manera compatible con las aptitudes, dignidad y condiciones del trabajador y deberá organizar el trabajo garantizando las condiciones y medio ambiente adecuados a la capacidad física y mental de los trabajadores (Art. 6 LOPCYMAT).

2. Al carácter de la subordinación jurídica con que se presta el trabajo y que implica que se realice además por cuenta ajena, bajo la dependencia del empleador (Art. 67 LOT), es decir, cumpliendo sus órdenes, poniendo la fuerza de trabajo a su disposición para ser utilizada dentro de su esfera de organización.

Esta facultad del empleador genera un conjunto de prerrogativas patronales para que el empleador pueda organizar el proceso trabajo pero, simétricamente, genera el deber de llevar a cabo esa organización teniendo en cuenta cuatro elementos básicos:

1. La dignidad del trabajador como persona humana y sus características físicas, fisiológicas, culturales, psicológicas etc, lo que constituye además de la base del deber de prevención el principio fundamental de la Ergonomía.
2. Las características y particularidades propias del proceso de trabajo de cada uno de los lugares de trabajo, los instrumentos, materias primas e insumos que se utilizan y la organización del trabajo y el ambiente laboral.

3. Las condiciones, factores o agentes peligrosos presentes en el puesto de trabajo y los probables riesgos que los mismos puedan acarrear para el trabajador y el ambiente en general.
4. Los conocimientos tecnológicos en general y en particular los alcanzados en el manejo de esos agentes, así como la experiencia desarrollada en su control. Señala la doctrina italiana que las medidas a adoptar no son solamente aquellas típicas resultantes de la legislación especial o de las prescripciones de los entes administrativos de control sino también aquellas genéricas de prudencia, diligencia y observancia de las normas técnicas y de la experiencia conocida.

Todo esto lleva consigo una obvia tendencia a limitar los poderes y prerrogativas patronales de organización del trabajo en una época en la cual el Derecho del Trabajo tiende a «flexibilizarse» y hasta «desregular» las relaciones entre el trabajo y el capital, frente a los embates de la reorganización económica, las tendencias globalizadoras y sus requerimientos de productividad y competitividad, que por el contrario, conducen al deterioro de las limitaciones jurídicas y fácticas a los poderes empresariales en el microcosmos de la relación laboral, en la sociedad en su conjunto y en las relaciones internacionales mundializadas.

Ya se ha señalado que el contenido de los deberes en análisis tiene dos aspectos fundamentales:

1. Uno que puede llamarse positivo y que consiste, atendiendo a las regulaciones que se imponen por normas de orden público al contenido del contrato y a la propia naturaleza del negocio jurídico laboral en organizar la producción de bienes y servicios y ejercer el poder de dirección con sujeción a tal

normativa, atendiendo al desarrollo tecnológico sustentable, al carácter jurídico-personal del contrato de trabajo y a la dignidad de la persona humana del trabajador (deber de prevención) y en devolver al trabajador sano y salvo a su hogar (deber de seguridad).

2. Un segundo aspecto proveniente del incumplimiento de lo anterior (por ello lo podríamos denominar negativo) y que deriva en las responsabilidades (subjetivas) del empleador por el no acatamiento de las normas de orden público (deber de prevención) y en la cobertura (objetiva) de las contingencias derivadas de los riesgos ocupacionales (deber de seguridad) y que dan origen a las responsabilidades, reparaciones, sanciones a las que se somete el deudor de prevención y seguridad.

Por otra parte, tienen un aspecto general, deber genérico de prevención y seguridad, que se establece como lineamiento general de la conducta del empleador y una serie de deberes derivados, que desarrollan los anteriores.

En vista del extenso cuadro normativo que regula esta materia, se hace necesario llevar a cabo una clasificación en normas de rango internacional, constitucional, legal general y legal específico, con fines netamente académicos,

2.3. Normas de rango internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A lo largo de los años, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado diversos instrumentos jurídicos reguladores de los riesgos profesionales. Algunos de ellos de carácter marcadamente técnico, otros simplemente programáticos y unos muy específicos dirigidos a grupos o situaciones delimitadas en interés de la vulnerabilidad de la que son sujetos. Así se pueden citar los siguientes convenios.

2.3.1. Convenio N° 13 sobre la Cerusa (Pintura), 1921 (Ratificación registrada el 28-04-1933; Gaceta Oficial N° 18.937 del 23-04-1936): Se prohíbe, salvo algunas excepciones, el empleo de la cerusa (albayalde, carbonato de plomo o “blanco de plomo”), del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios. Se deben elaborar estadísticas de la morbilidad y la mortalidad sobre el saturnismo de los obreros pintores.

2.3.2. Convenio N° 27 sobre la Indicación del Peso en los Fardos Transportados por Barco, 1929 (Ratificación registrada el 17-12-1932; Gaceta Oficial N° 17.953 del 20-06-1932): Todo fardo u objeto cuyo peso bruto sea de mil kilogramos (una tonelada métrica) o más, y que haya de ser transportado por mar.

2.3.4. Convenio N° 45 sobre el Trabajo Subterráneo (Mujeres), 1935 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945): Salvo algunas excepciones, se prohíbe el trabajo de las mujeres en los trabajos subterráneos de las minas, sea cual fuere su edad.

2.3.5. Convenio N° 120 sobre la Higiene (Comercio y Oficinas), 1964 (Ratificación registrada el 03-06-1971; Gaceta Oficial N° 29.475 del 30-03-1971): Los gobiernos se obligan a adoptar y mantener una legislación que asegure la aplicación de los siguientes principios generales: buen estado de conservación y limpieza de los locales y equipos utilizados por los trabajadores; suficiente y adecuada ventilación e iluminación; temperatura agradable; agua potable o cualquier otra bebida sana; instalaciones sanitarias; asientos adecuados y suficientes; protección contra las sustancias y procedimientos incómodos, insalubres, tóxicos o nocivos. [Recomendación N° 120 sobre la Higiene (Comercio y Oficinas), 1964].

2.3.6. Convenio N° 120 sobre la Higiene (Comercio y Oficinas), 1964 (Ratificación registrada el 03-06-1971; Gaceta Oficial N° 29.475 del 30-03-1971): Los gobiernos se obligan a adoptar y mantener una legislación que asegure la aplicación de los siguientes principios generales: buen estado de conservación y limpieza de los locales y equipos utilizados por los trabajadores; suficiente y adecuada ventilación e iluminación; temperatura agradable; agua potable o cualquier otra bebida sana; instalaciones sanitarias; asientos adecuados y suficientes; protección contra las sustancias y procedimientos incómodos, insalubres, tóxicos o nocivos. [Recomendación N° 120 sobre la Higiene (Comercio y Oficinas), 1964].

2.3.7. Convenio N° 121 sobre las Prestaciones en Caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Cuadro I Modificado en 1980), 1964 (Ratificación registrada el

10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.849 Extraordinario del 27-08-1981): La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios. [Recomendación N° 121 sobre las Prestaciones en Caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, 1964].

2.3.8. Convenio N° 127 sobre el Peso Máximo, 1967 (Ratificación registrada el 01-02-1984; Gaceta Oficial N° 3.301 Extraordinario del 23-12-1983): No se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad. [Recomendación N° 128 sobre el Peso Máximo, 1967].

2.3.9. Convenio N° 139 sobre el Cáncer Profesional, 1974 (Ratificación registrada el 05-07-1983; Gaceta Oficial N° 32.731 del 25-05-1983): Los gobiernos deben determinar periódicamente las sustancias o agentes cancerígenos prohibidos, los cuales deben ser sustituidos por otras sustancias o agentes no cancerígenos. Se deben prescribir las medidas que deben tomarse para proteger a los trabajadores contra los riesgos de exposición a las sustancias y agentes cancerígenos. [Recomendación N° 147 sobre el Cáncer Profesional, 1974].

2.3.10. Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (Ratificación registrada el 25-06-1984;

Gaceta Oficial N° 3-312 Extraordinario del 10-01-1984): Los gobiernos deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. [Recomendación N° 164 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981].

2.4. Previsiones de rango Constitucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

a) Artículo 87 CRBV

“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar
(...)”

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

Se observa de lo anteriormente descrito, que se consagra en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela la obligación para el patrono debe garantizar condiciones de adecuadas de Seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo a sus trabajadores, situación esta que no estaba prevista en la constitución del año 1961, encontrándose dispersas en otras normativas pero no desde un rango constitucional. Asimismo el artículo in comento señala que el Estado adoptará y creará las instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones, es decir, será el Instituto Nacional de Prevención salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

b) Artículo 86 CRBV

“Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social (...)”.

Sin embargo, dado el avance en materia jurídica que comporta el principio de universalidad de la seguridad social, al incluir a todos los nacionales y extranjeros habitantes de la República.

De conformidad al análisis valorativo aquí efectuado, su aplicación práctica ha resultado un tanto ineficaz, ya que no se refleja uniformidad en el otorgamiento de los beneficios que trae consigo la seguridad social para los trabajadores independientes, no resolviendo por ende el problema de la protección en materia social de esta categoría de trabajadores.

c) Artículo 83 CRBV

“La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida (...)”.

En Venezuela, el servicio de salud para los trabajadores y sus familias fue desarrollando muy lentamente en el siglo XX como reflejo de los

avances europeos. El Estado debe promover y desarrollar políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios.

d) Artículo 84 CRBV

“Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad (...)”.

La Constitución consagra y deja en manos del Estado el sistema público nacional de la salud, es decir el servicio de salud se concibe constitucionalmente como integrado al sistema de seguridad social, el sistema público debe darle prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamientos oportunos y rehabilitación de calidad.

e) Artículo 85 CRBV

“El financiamiento del sistema público nacional de salud es obligación del Estado, que integrará los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley (...). El Estado regulará las instituciones públicas y privadas de salud”.

El Estado regulara las instituciones públicas y privadas de salud, en la única norma en la que se nombra las instituciones privadas de salud, pero como objeto de regulación.

2.5. Previsiones de rango legal general.

a) Artículo 94 Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS)

“Se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable, del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales (...) y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales (...)”.

El régimen prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia en correspondencia con los principios del sistema público nacional de salud, fundamentado en la promoción del trabajo seguro y saludable; por otra parte, del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, para señalar algunos elementos. Es decir, que el trabajador y trabajadora tiene derecho a este régimen prestacional de Seguridad y Salud para la facilitación de las condiciones que evidencien un trabajo seguro bajo condiciones direccionadas en función a la disminución del riesgo, accidentes y enfermedades ocupacionales, por lo que constituye una prerrogativa legal que debe ser atendida por las empresas en virtud del clima de seguridad que debe regir entre los miembros que la constituyen.

b) Artículo 96 LOSSS

“Las pensiones por discapacidad parcial o total permanente y gran discapacidad, las pensiones de viudedad y orfandad, así como los gastos funerarios causados por el fallecimiento del trabajador o pensionado y las indemnizaciones por ausencia laboral causada por discapacidad temporal, todas ellas debido a enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, serán financiadas con cotizaciones del empleador (...)”.

Tanto en la teoría del riesgo profesional como en la de la solidaridad social, la responsabilidad es objetiva. Basta que ocurra el accidente del trabajo para que surja la obligación del patrono o de la Seguridad Social de indemnizar al trabajador, según el caso, salvo los casos señalados por la misma Ley.

Supone un sistema mixto de carácter contributivo, en donde el patrono no se desprende de su responsabilidad social de formar y fomentar con su aporte o cotización el fondo donde se debitarán las prestaciones dinerarias, el Estado mantiene su rol de Garante del sistema, mediante la administración directa.

Aparte de las indemnizaciones previstas por la Ley Orgánica del Trabajo (criterio objetivo), el trabajador o sus familiares pueden reclamar indemnizaciones por concepto de daños materiales y morales de conformidad con el Código Civil cuando el accidente de trabajo es causado por un hecho ilícito del patrono.

c) Artículo 98 LOSSS

“El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo será financiado mediante cotizaciones obligatorias a cargo del empleador que serán determinadas en función de los niveles de peligrosidad de los procesos productivos (...)”.

Sin duda, la seguridad social viene a constituir una vertiente que dinamiza la seguridad y la higiene en el trabajador y trabajadora, por cuanto al crearse un Sistema de Seguridad Social, y el hecho de establecer y regular la rectoría necesaria, el funcionamiento, financiamiento, entre otros aspectos para hacer viable el derecho a la seguridad social por parte de las personas que se encuentran sujetas a su ámbito de aplicación; además, la garantía de protección adecuada frente a las contingencias que pueden emerger de las relaciones laborales.

d) Artículo 97 LOSSS

“El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo promoverá e incentivará el desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social”.

Se debe promover la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y trabajadoras, dado el riesgo al que podría estar expuesto; además, generar acciones que conduzcan a la prevención de las enfermedades y accidentes ocupacionales como parte de la garantía que se debe proporcionar a los sujetos de la relación laboral, pero además se debe desarrollar programas de recreación para que de esta forma se pueda dar una buena utilización al tiempo libre fomentando también la parte turística.

2.6. Previsiones legales especiales.

a) Objeto de la LOPCYMAT (Art. 1).

El objeto de la LOPCYMAT es garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud, y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el desarrollo pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

De igual manera desarrollar lo dispuesto en la CRBV y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la LOSSS. Regular la responsabilidad del empleador y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

b) Ámbito de aplicación de la ley.

La LOPCYMAT contiene algunos dispositivos normativos que como todo derecho genera un deber. Es decir, tanto los patronos como los trabajadores tienen que cumplir con una serie de obligaciones (deberes, así los llama la Ley) que se traducen en otros tantos derechos para la otra parte, todos ellos con el fin de alcanzar el objeto de la Ley, esto es, prevenir y evitar peligros innecesarios a la vida y salud del trabajador.

Al respecto, el Capítulo II del Título IV de los Derechos y Deberes, el artículo 54 establece que las personas deben realizar acciones laborales bajo

normas de seguridad y salud en el trabajo, no sólo para la defensa de sí mismo, también de los demás; en tal sentido, se debe mantener y hacer uso adecuado de los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la organización, usar correctamente los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas, hacer buen uso y cuidar las instalaciones del saneamiento básico; por otra parte, mantener condiciones de orden y limpieza, acatar advertencias en materia de seguridad y salud; además, mantener informada a la organización sobre la presencia de un acto inseguro o condición insegura que pueda constituir un riesgo para el personal

c) Otros centros de imputación normativa.

La LOPCYMAT contempla también regulación para los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos (funcionarios públicos) o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley.

2.7. Previsiones de carácter técnico-reglamentario.

A los fines de clarificar el régimen de responsabilidades patronales en materia de seguridad y salud laboral, se hace necesario mencionar al **Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo de 1973, que regula un sinnúmero de obligaciones.**

2.7.1. Notificación de los riesgos en el trabajo (art. 2).

2.7.2. Obligaciones para los trabajadores (art. 3). Hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos personales de protección.

Colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y la de las demás personas que se encuentren en el lugar de trabajo.

2.7.3. Disposiciones para la construcción, reformas o modificaciones de inmuebles destinados a centros de trabajo. (Capítulo II).

Instalaciones de campamentos de trabajadores.

Instalación de centros de trabajo en edificaciones no destinadas para tal fin (art. 10).

Especificaciones para los locales de trabajo (art. 11).

2.7.4. Disposiciones para: corredores, pasadizos, escaleras, rampas, plataformas, superficies de las huellas de las escaleras, escaleras fijas, torres, chimeneas, escalas portátiles, pisos elevados, salidas y pasillos (art. 12 al 23).

- ✓ Los andamios (art. 24 al 44).
- ✓ Los encofrados (art. 45 al 57).
- ✓ Ascensores y montacargas (art. 58 al 78).

2.7.5. Disposiciones para Trabajos Peligrosos e insalubres:

- ✓ Uso de la cerusa en la pintura (art. 82 al 83).

2.7.6. Disposiciones relativas a la higiene en los sitios, locales y centros de trabajo:

- ✓ Servicios sanitarios (art. 87 al 93).
- ✓ Vestuarios (art. 94 y 95).
- ✓ Comedores (art. 96 y 97).
- ✓ Salas de descanso (art. 98 al 100).
- ✓ Aseo del lugar de trabajo (art. 101 al 104).

2.7.7. Disposiciones para los campamentos de trabajadores (art. 105 al 121).

2.7.8. Disposiciones relativas a la ventilación:

- ✓ Ventilación (art. 122, 126).
- ✓ Lugares de trabajo cerrados (art. 123).
- ✓ Vapores y gases húmedos (art. 124).
- ✓ Concentraciones de gases, polvos (art. 125).
- ✓ Aseo del lugar de trabajo (art. 101 al 104).
- ✓ Sótanos (art. 127).
- ✓ Cocinas (art. 128).

2.7.9. Disposiciones relativas a la iluminación (art. 129 al 136).

2.7.10. Disposiciones relativas a los Ruidos y Vibraciones (art. 137 al 140).

2.7.11. Disposiciones relativas a la Temperatura y la humedad (art. 141 al 145).

2.7.12. Disposiciones relativas a las Máquinas y equipos:

- ✓ Máquinas y equipos (art. 146 al 195).
- ✓ Herramientas de mano (art. 196 al 205).
- ✓ Herramientas de fuerza motriz (art. 206 al 221).
- ✓ Manejo de materiales y equipos (art. 222 al 284).
- ✓ Tanques y recipientes de almacenamiento (art. 285 al 310).

2.7.13. Disposiciones relativas a las instalaciones industriales:

- ✓ Instalaciones y equipos eléctricos (art. 311 al 351).
- ✓ Generadores de vapor (art. 352 al 437).
- ✓ Cilindros para gases comprimidos (art. 438 al 470).
- ✓ Recipientes y tuberías sometidas a presión (art. 471 al 493).
- ✓ Riesgos Químicos y Biológicos (art. 494 al 494).
- ✓ Soldaduras y corte de metales (art. 497 al 531).
- ✓ Explosivos (art. 532 al 561).
- ✓ Radiaciones ionizantes (art. 562 al 609).

2.7.14. Disposiciones relativas al trabajo en aire comprimido:

- ✓ Art. 610 al 636.

2.7.15. Disposiciones relativas a las excavaciones, canteras y demoliciones (art. 637 al 650).

- ✓ Túneles y trabajos subterráneos (art. 651 al 671).
- ✓ Canteras y trituración (art. 672 al 691).
- ✓ Demoliciones y remoción de escombros (art. 692 al 699).

2.7.16. Disposiciones relativas al trabajo en el agua:

- ✓ Instalaciones sobre el agua (art. 700 al 705).
- ✓ Transporta acuático de trabajadores (art. 706 al 711).
- ✓ Gabarras de carga (art. 712 al 717).
- ✓ Buceo con atmósfera suplida (art. 718 al 739).

2.7.17. Disposiciones relativas a la prevención de incendios:

- ✓ Prevención de incendios (art. 740 al 768).
- ✓ Protección contra incendios (art. 769 al 780).

2.7.18. Disposiciones relativas a los trabajos de mantenimiento y reparación (art. 781 al 792)

- ✓ Ropa, equipos y accesorios de protección personal (art. 793 al 815).
- ✓ Tránsito de vehículos dentro de las áreas de trabajo de las empresas (art. 816 al 817).
- ✓ Carga y descarga en los puertos (art. 821 al 834).

2.8. Evaluación del marco normativo aplicable a la seguridad y salud en el trabajo.

El marco jurídico en el cual se prevé la protección a los trabajadores víctimas de accidentes laborales debe indicarse que se fundamenta en una serie de normas jurídicas, siendo la más importante de ellas, la CRBV, en la cual el trabajo es considerado un hecho social, que, primeramente, se constituye como derecho y deber para toda persona, en donde el Estado tiene una obligación de desarrollar las normas que protejan y garanticen ese derecho fundamental, regido, esencialmente, por el principio de la igualdad y el de su efectivo ejercicio, y que, por su parte, los empleadores se encuentren en la obligación de cumplir.

Debe hacerse especial referencia a las normas técnicas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, aprobadas por el ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, por cuanto se establece en el párrafo 3° del artículo 63 de la LOPCYMAT que “son de obligatoria observancia”. En sentido estricto, existe una diferencia entre lo entendido por norma jurídica y lo concebido como norma técnica.

Las primeras, las normas jurídicas, en sentido general son el conjunto de preceptos que establecidos para regir y coordinar la conducta social del individuo, y tienen carácter heterónomo, bilateral, externo y coercible. Entendiendo este último carácter como la obligatoriedad que tienen, especialmente por ser emitidas por un órgano competente para emitir dichas normas, que en Venezuela sería por los órganos que componen el Poder Legislativo, representado principalmente por la Asamblea Nacional, y en ocasiones, por el Presidente de la República, facultado para ello, a través de los Decretos Ley.

Por su parte, las normas técnicas, en sentido estricto, son reglas cuyo cumplimiento es potestativo o voluntario, y que prescriben determinados medios con vista en la realización de ciertos fines. Estos preceptos de orden técnico no imponen deberes, simplemente muestran los medios que son necesarios para poner en práctica el logro de determinado fin.

En Venezuela, en lo referente a la seguridad y salud en el trabajo, lo anteriormente indicado es nulo, por cuanto las normas técnicas creadas por el INPSASEL y aprobadas por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, son de obligatorio cumplimiento²⁵.

²⁵ Párrafo 3° del artículo 63 de la LOPCYMAT.

Estas normas técnicas son generadas a través de procesos colaborativos y abiertos donde se busca la mayor representación de actores sociales para conformar las Mesas Técnicas de Normalización, según el tema a normalizar. Se trata, por lo tanto, de buscar el consenso y la participación desde el momento de la creación de las mismas, además de añadir gobernabilidad y fuerza de ley en su aplicación.

Por su parte, en el artículo 6 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT se señala que *“las normas técnicas dictadas en desarrollo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, deberán publicarse en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela”*.

Esto significa que, a diferencia de su sentido estricto, las normas técnicas pasan a ser parte del marco jurídico de la República Bolivariana de Venezuela, cuyo carácter de obligatoriedad es otorgado una vez sean publicadas en la Gaceta Oficial de la República.

En cuanto a las normas de origen internacional, se hace importante indicar lo consagrado en el artículo 23 de la CRBV *“los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público”*.

Esto significa que los tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por Venezuela en materia de derechos humanos, tendrán en el ordenamiento jurídico la misma jerarquía y prevalencia que la Constitución, y

por ende, privarán sobre cualquier otra norma de rango legal, cuya aplicación se constituye como obligación para todos los órganos del Poder Público.

A su vez, el propio Reglamento Parcial de la LOPCYMAT determina que, en particular, las normas a las emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), privarán sobre cualquier otra de rango legal, bajo las siguientes condiciones *“las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y Convenios, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, ratificados por la República, privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador o trabajadora”*.

Uno de los instrumentos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo es el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, el cual fue adoptado por Venezuela según Gaceta Oficial de la República N° 3.312 (Extraordinaria), en fecha 10-01-1981.

A través de este Convenio se establecen las bases de la formulación y los aspectos fundamentales de una política nacional coherente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, establecida esta como una obligación del Estado. Asimismo a fin de evitar la concentración de su administración en un nivel central estatal y a su vez garantizar la participación todos los sectores de la sociedad, dicho Convenio dispone la necesidad de establecer los mecanismos de coordinación para la acción de los órganos locales, municipales, estatales, regionales y nacionales, tanto públicos como privados.

Por tal razón es que en Venezuela la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debería incluir una serie de órganos, entes y personas,

competentes y/o con funciones inherentes en el área a nivel nacional, regional, estatal, municipal, pertenecientes al ámbito público o privados, según lo establezca la ley.

Entre otros, pueden señalarse: el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, el INPSASEL, el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), la Tesorería de Seguridad Social, las Unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo, los Comités de Seguridad y Salud Laboral de las empresas, establecimientos o explotaciones, los delegados de prevención, las organizaciones sindicales y demás instancias de participación y control social que fueran creadas.

Es indispensable señalar tanto la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como la constitución de algunos de los órganos y entes señalados se encuentran en un proceso de conformación, en el cual sus funciones y/o competencias aún no han sido claramente estatuidas y/o puestas en funcionamiento, como es el caso del INCRET y de la Tesorería de Seguridad Social.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN LA LOPCYMAT

3.1. Deberes fundamentales relacionados con el deber de prevención.

Entre estos deberes debemos destacar tres que son considerados internacionalmente consideramos como arquetípicos por su carácter instrumental en el sentido de constituirse en mecanismos claves para la aplicación del deber genérico a la realidad cotidiana de los ambientes laborales. Como es lógico, estos tres deberes se corresponden a derechos específicos de los trabajadores.

- a) Deber de informar, consultar y capacitar a los trabajadores y a sus organizaciones. Art. 19 c), d) y e) del Convenio 155 desarrollados en el artículo 6, párrafos uno y dos y artículo 19, numerales 3. y 6 de la LOPCYMAT.
- b) Deber de participar en los Comités de Higiene y Seguridad y de asegurar que los trabajadores participen en la determinación y el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Art. 19, b) del Convenio 155, artículo. 19, numeral 5 y artículo 35 y siguientes de la LOPCYMAT.
- c) Deber de no exigir a los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista un peligro grave o inminente para su vida o su salud. Art. 19, f) del Convenio 155, artículos. 69 y 102 de la LOT. Se trata de la contraparte del derecho de los trabajadores de autotutela, de rechazar

trabajar en condiciones que, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, puedan afectar su vida o su salud.

3.2. Deberes relacionados con el deber genérico de seguridad.

La responsabilidad por los deberes relacionados con el deber de seguridad aparece distribuida entre el patrono y el Estado. Se ha visto que la CRBV establece que la cobertura de los riesgos laborales corresponde a la Seguridad Social, sistema público que es desarrollado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, que crea a tal efecto en su Capítulo V el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo «responsable», en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para la inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca la Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

El Estado a través del Régimen Prestacional se «responsabiliza» de acuerdo al citado Artículo 94 de la LOSSS entre otras materias del deber de

seguridad, es decir, de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas.

Esta responsabilidad del Estado debe entenderse complementaria de la responsabilidad del empleador establecida en el Artículo. 87 de la CRBV y desarrollada por la LOPCYMAT y LOT y diversas normas reglamentarias. En efecto, la responsabilidad del empleador se manifiesta en cuatro elementos fundamentales:

1. El mantenimiento o sostenimiento del Régimen Prestacional (y, por ende, el financiamiento de las pensiones y demás prestaciones que ocasionen los accidentes y enfermedades) a cargo de cotizaciones de los empleadores.
2. El deber de prestar primeros auxilios y tomar las acciones necesarias para la recuperación del trabajador lesionado o enfermo.
3. El deber de reinsertar al trabajador en su puesto de trabajo u otro adecuado a tenor del Artículo 535 de la LOT.
4. La posibilidad de sanciones penales, administrativas y de «indemnizaciones sancionatorias en caso de responsabilidad del empleador establecidas en el artículo 33 de la LOPCYMAT y la indemnización del daño moral reiteradamente admitida por nuestra jurisprudencia.

El deber de prevención establecido en la CRBV (Art. 87 *in fine*) y desarrollado por la LOPCYMAT (artículos. 1, 2 y concordantes), la LOT (Artículos. 185 y concordantes), obliga al patrono a garantizar “condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados”.

De esta manera, lo que debe garantizar el empleador son las condiciones, es decir, los medios necesarios que, a su vez, permitan no solamente la salud y la seguridad, sino el desarrollo físico y psíquico normal del trabajador.

El contenido del deber es, pues, dictar las órdenes y organizar la prestación del servicio y el descanso necesario generando un ambiente sano y seguro, adaptando el proceso de trabajo al trabajador.

“Desde el punto de vista de la utilidad subjetiva que persigue el acreedor, toda obligación puede verse como tendiente a un resultado²⁶”, pero sin embargo distingue entre las obligaciones que colocan ese resultado directamente como objeto de la obligación, u obligaciones de resultado, de las obligaciones de medio, “cuando dicho resultado es incierto en la práctica y lo único que cabe incluir como objeto de la obligación son las conductas del deudor, potencialmente encauzadas por la dirección y condiciones en las que ellas deben ser puestas a fin de obtener el proyectado resultado”. Ejemplo clásico de una obligación de resultado es la que normalmente emerge del contrato de transporte o de obra.

Esta diferenciación tiene una consecuencia procesal muy evidente en relación con la carga de la prueba por parte del acreedor: en las obligaciones de resultado, basta probar la existencia del vínculo obligacional y la inejecución de la obligación. En cambio, en las obligaciones de medio, es

²⁶ Véase José Merlich Orsini, “Doctrina General del Contrato”, Caracas, Litografía Venezolana Marcial Pons, 1997, Pág. 220.

necesario probar la culpa o negligencia del deudor en poner los medios adecuados para el cumplimiento.

El deber de seguridad parecería pertenecer al tercer género de obligaciones que describe la doctrina: las de garantía. Más allá de cualquier circunstancia, los mecanismos de la seguridad social (que como veremos se subrogan parcialmente el caso de incumplimiento de este deber) responden objetivamente ante la ocurrencia de accidentes o enfermedades ocupacionales, exista o no “causa extraña”.

Sea cual fuere el origen de los deberes de prevención y seguridad y de las consecuentes responsabilidades del empleador, la doctrina se pone de acuerdo en punto al carácter de eminente orden público de estos deberes, y la imposibilidad de pactar, en ejercicio de la autonomía de la voluntad individual en el contrato de trabajo o de la autonomía colectiva en la convención colectiva, cláusulas que permitan evadir esas responsabilidades.

Conjuntamente con esa idea y con fundamento constitucional, se encuentra que:

1. Los derechos que le asisten a los trabajadores como acreedores de los deberes del patrono son irrenunciables con la única posibilidad de la transacción de acuerdo a las condiciones constitucional y legalmente establecidas.
2. El poder de policía que ejerce el Estado para controlar el ejercicio de los deberes del empleador en nuestra materia es también independiente de la voluntad de los trabajadores y sus organizaciones, toda vez que se trata de un deber jurídico del cual es beneficiaria toda la comunidad.

Se establece que la obligación de dotar de condiciones de seguridad es una obligación de hacer de naturaleza fungible, es decir, susceptible de ser cumplida por un tercero²⁷. En nuestra legislación el deber de seguridad, más que una obligación de naturaleza fungible es generalmente objeto de una subrogación legal en caso de incumplimiento: la Constitución (Art. 86) y la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Capítulo V) establecen esta subrogación por parte de la Seguridad Social.

En cambio, en cuanto al deber de prevención, no parece posible que un tercero cumpla con las obligaciones que emergen del mismo, dada la clara definición del Art. 2 de la LOPCYMAT y normas concordantes y la naturaleza misma de las responsabilidades del patrono que consiste, fundamentalmente, en limitaciones a su facultad de organizar el trabajo, dirigir y dar órdenes. El empleador podrá asesorarse en materia de prevención y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, podrá contratar servicios externos, pero su responsabilidad continúa siendo indelegable.

3.3. Deber de prevención y deber de seguridad.

La doctrina distingue entre deber de previsión (o prevención) (que no debe confundirse con el “deber de seguridad” que consistiría en devolver al trabajador sano y salvo a su hogar²⁸).

Esta última señala no es inherente al contrato de trabajo sin más ni más. Ocurre que existe como deber legalmente establecido en los casos en que la

²⁷ Véase Rafael Alfonso Guzmán: “Nueva didáctica del Derecho...op. cit.

²⁸ Véase Ernesto Krotoschin: “Instituciones de Derecho...op. cit.

ley impone al patrono una responsabilidad llamada o simplemente presume la responsabilidad del patrono.

Más adelante señala que este deber de garantía o seguridad, «sólo puede considerarse en un sentido amplio comprendido en deber de previsión»..., pero remarca que este deber “no es, regularmente, contractual sino legal”.

Se tiene, entonces, que el deber de prevención comprende -en sentido amplio- el deber de seguridad. Entendemos que ambos deberes son complementarios, mecanismos jurídicos diversos para llegar a fines concurrentes. Ya se ha señalado el papel que en la CRBV se establece a cargo del Estado y de la Seguridad Social. Veamos el papel del empleador que, en forma concurrente, asume en ambos deberes:

1. En el artículo 87 parte *in fine* el deber de prevención, a cargo del patrono o empleador, pero conjuntamente con deber de control y promoción por parte del Estado.
2. En el artículo 86 *ejusdem*, el deber de seguridad, en el cual hay una subrogación parcial de la obligación del empleador por parte de la seguridad social, servicio público de carácter no lucrativo que debe asegurar la protección —entre otras contingencias— de los «riesgos laborales».

El deber de prevención es el de garantizar «condiciones» de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, es decir, que el trabajo deberá desarrollarse y organizarse de acuerdo al artículo 185 de la LOT que establece que deberá prestarse en condiciones que: *a)* Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal; *b)* Les dejen tiempo libre

suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícitas, c) presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes y d) mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

En una primera fase, el deber de prevención consistía en generar las condiciones para prevenir la ocurrencia de accidentes o enfermedades ocupacionales: era simétrico al deber de seguridad.

Pero la evolución de nuestra materia hace que este deber abarque dos exigencias humanas. La primera es la ya mencionada relativa a la integridad física y psíquica del trabajador: no ser dañado, herido o intoxicado; la segunda es el confort, palabra clave de la Ergonomía, que consiste en la adaptación de los medios, ambientes y procesos de trabajo al trabajador, evitando las cargas excesivas, las posiciones incómodas, las tareas repetitivas, la fatiga y el estrés.

El empleador cumple con su obligación creando las condiciones y medio ambiente de trabajo que permitan el desarrollo integral de los trabajadores, organizando el trabajo en función de la adaptación de los procesos productivos al trabajador, por lo cual parecería tratarse de una obligación de medio. En cambio, el deber de seguridad, que es el de asegurar la indemnidad del trabajador, parecería ser una obligación de garantía.

Sin embargo, como ya se ha señalado, ambos deberes son concurrentes y constituyen respuestas del sistema jurídico laboral a los derechos de los trabajadores a su vida, a su salud y a un medio ambiente de trabajo adecuado para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y más allá, a su desarrollo como seres humanos. Estos derechos forman parte

del núcleo fundamental de los derechos sociales consagrados internacional y constitucionalmente.

3.4. Deberes de prevención y seguridad como deberes principales del patrono.

La doctrina en general -como veremos ut supra- considera al principio protectorio como una de las fuentes del deber de prevención y seguridad: nuestro deber va a ocupar así, junto -y en algunos casos por sobre- el deber de pagar el salario o de remuneración, un lugar fundamental dentro del sinalagma contractual laboral.

Desarrollando esta idea hasta sus últimas consecuencias, insistiendo sobre todo en el carácter jurídico personal del contrato de trabajo, se llegaría a sostener que también el deber de previsión es un deber principal y sustantivo del patrono, y no sólo un deber accesorio o secundario²⁹.

1. La remuneración o salario no es, en el nuevo texto legal en el cual está inserta, la más trascendente obligación del empleador o patrono, ni el más trascendente derecho correlativo del trabajador. En efecto:
 - A) Los Artículos 236 y 237 prevén la obligación del patrono de garantizar la salud y el desarrollo de las facultades físicas y mentales del empleado u obrero, bajo amenaza de sanción;
 - B) El Artículo 102 párrafo único, declara, por primera vez en un texto legal venezolano, el derecho del trabajador a negarse

²⁹ Véase Ernesto Krotoschin: "Instituciones de Derecho del Trabajo" 2da Edición, Buenos Aires, Depalma, 1968, Pág. 497.

a realizar cualquier labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida y su salud (letra B);

- C) La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 18-7-86, cuya vigencia se enfatiza en los Artículos 246 y 408, E de la LOT contempla sanciones administrativas y penales en casos de infracción del patrono o sus representantes, contra el dispositivo garante de la salud y la vida del trabajador preceptuado en la citada Ley; y
- D) La suficiencia del salario, para permitir el sustento del trabajador y su familia (Art. 138), convierte la obligación salarial a cargo del empleador en sólo un aspecto de la obligación de salud y resguardo de la vida del trabajador».

3.5. Las concretas obligaciones del patrono en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3.5.1. La obligación de evitar el riesgo.

El empleador está obligado a identificar los riesgos existentes en su empresa derivado de las condiciones de trabajo quedando comprendidas las características referidas a “locales, instalaciones, equipos, máquinas, aparatos, instrumentos, productos, ambiente de trabajo y procesos de producción, para evitarlos, combatiéndolos en su origen y sustituyendo lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.

a) El parámetro de evitabilidad del riesgo es de carácter técnico y no económico.

El núm. 1º art. 56 LOPCYMAT no establece un parámetro de razonabilidad en la obligación del empleador de evitar el riesgo, sino que se refiere genéricamente a evitar los riesgos teniendo en cuenta la evolución técnica. Al ser la “posibilidad” y no la “razonabilidad” el límite de la obligación del empleador será la técnica y no la económica.

3.5.2. La obligación de evaluación de riesgos y de planificación preventiva.

El empleador debe estudiar los potenciales riesgos para los trabajadores que el proceso productivo de una empresa puede comportar, estudio mediante el cual se obtiene la información necesaria para tomar las medidas preventivas oportunas, debiendo abarcarlo todo: locales, instalaciones, organización productiva, materias primas, ambiente de trabajo y maquinas, aparatos o instrumentos utilizados en el trabajo.

Son colaboradores en la evaluación de riesgos

- a) Los trabajadores directamente o a través de sus representantes legales.
- b) Los delegados de prevención.
- c) El comité de seguridad y salud laboral.
- d) El INPSASEL (asesoría técnica).
- e) El servicio de seguridad y salud en el trabajo.

3.5.3. La obligación de proporcionar equipos de trabajo y medios de protección personal adecuados.

Los equipos de trabajo (maquinarias, instrumentos, aparatos o instalaciones utilizadas en el trabajo) deberán ser adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo presente riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empleador está obligado a adoptar las medidas necesarias para que:

- ✓ La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
- ✓ Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento y conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

3.5.4. Normativa específica a considerar

Las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo. Los reglamentos técnicos (Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1973). En cuanto al ambiente de trabajo: agentes físicos, contaminantes químicos, factores biológicos, agentes cancerígenos. En cuanto a los puestos de trabajo: trabajo nocturno, a turnos, ritmo de trabajo, jornadas especiales).

CAPITULO IV

EL SISTEMA SANCIONADOR EN LA LOPCYMAT

Con la entrada en vigencia de la LOPCYMAT nace el Procedimiento Sancionatorio a seguir por los incumplimientos en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en el país, encontrándose patronos, juristas, abogados litigantes, jueces, trabajadores y la sociedad en general ante nuevas pautas que regulan diferentes ámbitos y diversos procedimientos en relación con la Salud y Seguridad Laboral, sanciones que revisten diferentes tipos según el incumplimiento y entre ellas: sanciones de tipo administrativo, sin menoscabo de la responsabilidad civil o penal que de estos pudiese desprenderse.

4.1.- La responsabilidad ante la Ley.

Si el tema de la responsabilidad jurídica es complejo en su conjunto, la dificultad adquiere singular relieve en materia social, en cuya esfera y con carácter *ex lege* surgen responsabilidades de diferente naturaleza derivadas del incumplimiento empresarial y los posibles incumplimientos bien a la relación jurídica de seguridad social o, a los deberes impuestos por normas relativas a la prevención de riesgos laborales, sea a los derechos genéricos de los trabajadores.

Así, de una manera general cabría distinguir las distintas responsabilidades jurídicas del empresario y de sus responsables. Si tomamos en consideración la enorme importancia que ha adquirido el régimen de responsabilidad, tanto en el ámbito público como en el privado para el progreso económico y social del Estado, es fácil entender la responsabilidad como una de las instituciones capitales del Derecho Administrativo en el Plano de las garantías del ciudadano.

4.1.1.- La Responsabilidad Objetiva.

Generalmente se encuentra contemplada en este tipo de leyes especiales. Y basta una pura relación de causalidad entre el acto del agente y el daño producido para que derive la obligación de indemnizar. En consecuencia, la responsabilidad objetiva administrativa no consiste en cumplir o no cumplir con disposiciones legales y administrativas determinadas, lo que sería legal o ilícito, sino en haber padecido un daño, que no se tenía obligación jurídica de soportar, y que, por tanto, al ser violatoria de una garantía a la integridad patrimonial de los individuos, genera una obligación reparatoria por parte del agente que la causo. La licitud o ilicitud de la conducta individual del agente, tiene importancia para la responsabilidad administrativa y la eventual reparación.

La persona del trabajador y la necesidad de protegerla frente a los riesgos del trabajo es el fundamento de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. El ordenamiento jurídico erige al empresario en un «deudor de seguridad» frente al trabajador, en el derecho patrio esa condición tiene su fuente en la CRBV, en las leyes y su desarrollo reglamentario y, en menor grado, en la negociación colectiva. Del mismo modo que el empresario es el sujeto central de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, es el sujeto fundamental de las responsabilidades en tal materia.

El principio de culpabilidad en materia administrativa sancionatoria supone dolo o culpa en la acción sancionable. En virtud del principio de culpabilidad, sólo podrán ser sancionadas por hechos constitutivos de infracción administrativa las personas físicas que resulten responsables de las mismas, por tanto, la existencia de un nexo de culpabilidad constituye un requisito sine qua non para la configuración de la conducta sancionable, en

consecuencia, debe de existir un ligamen del autor con su hecho y las consecuencias de éste; ligamen que doctrinariamente recibe el nombre de “imputación objetiva”, que se refiere a algo más que a la simple relación causal y que tiene su sede en el injusto típico; y, un nexo de culpabilidad al que se llama “imputación subjetiva del injusto típico objetivo a la voluntad del autor”, lo que permite sostener que no puede haber sanción sin la existencia de tales imputaciones.

Conforme al principio de culpabilidad la pena sólo se puede imponer a la persona culpable. En otras palabras, es necesario que se fundamente en el principio de culpabilidad garantizado en el artículo 12 CRBV. Por consiguiente, no podría imponerse una pena sobre la base de criterios de responsabilidad objetiva. Los criterios doctrinarios jurisprudenciales citados permiten comprender que para la imposición de una sanción por infracción de un precepto administrativo, es indispensable que el sujeto haya obrado dolosa o cuando menos culposa, es decir, que la trasgresión a la norma haya sido querida o se deba a imprudencia o negligencia del sujeto, quedando excluido cualquier parámetro de responsabilidad objetiva en la relación del administrado frente a la Administración, pues ésta para ejercer válidamente la potestad sancionatoria, requiere que la contravención al ordenamiento jurídico haya sido determinada por el elemento subjetivo en la conducta del administrado.

En una relación jurídica exclusiva entre el administrado y la autoridad administrativa para efectos de imposición de sanciones, establecer culpabilidad antes de determinar responsabilidad para la aplicación de la sanción. Constituye un ámbito diferente cuando de la acción u omisión resulte un perjuicio a terceras personas, pues en éste caso priva la tutela de los intereses colectivos, por lo que la afectación de tales intereses habilita el

ejercicio de todas aquellas acciones de protección y resarcimiento necesarias para la preservación de los derechos de los particulares.

La Sala de lo Contencioso Administrativo sostiene que estas son esferas independientes de responsabilidad, ya que el primer aspecto responde a la protección del administrado y la presunción de inocencia, y otro a la defensa de los intereses de la colectividad, reducto último que rige todo el accionar de la Administración principio que ha de matizarse a la luz del interés general en aquellas situaciones en que el derecho sancionador se encamina a la protección del interés público, como pilar fundamental del Derecho Administrativo.

Específicamente, los actos de la Administración cuya finalidad última no es meramente infligir un castigo ante la inobservancia e la Ley, sino, la toma de medidas para la protección del interés general o de un conglomerado (tales como retiro del mercado de productos en mal estado, cierres temporales de locales que pongan en peligro la salud, etc.) El despliegue de estas acciones, si bien no se excluye el imperativo de una cobertura legal, responde a razones de interés general, y opera independientemente de la existencia de dolo o culpa en el destinatario que se vea afectado por las mismas, el indicativo de un ilícito o injusto típico, es una conducta humana que en virtud del mandato legal se hace reprochable al efecto de su sanción; incluyéndose las infracciones administrativas³⁰.

Se afirma entonces, que en materia administrativa sancionatoria es aplicable el principio *nulla poena sine culpa*; lo que excluye cualquier forma de responsabilidad objetiva, pues el dolo o culpa constituyen un elemento básico de la infracción.

³⁰ Véase www.kas.de/wf/doc/kas_3428-544-4-30.pdf

Lo cual quiere decir que la pena sólo se puede imponer a la persona culpable. Se hace necesario que se base en el principio de culpabilidad, ya que no se podría imponer una pena sobre la base de criterios de responsabilidad objetiva. Resulta de sumo interés lo dispuesto por la denominada doctrina jurisprudencial española, cuando dice que:

“La cuestión relativa a la determinación del elemento subjetivo requerido para la subsistencia de la infracción tributaria, con la consiguiente aplicación de la sanción representa, como es sabido, uno de los temas clásicos en la consideración de estas instituciones. Tanto desde el punto de vista teórico como desde el de las opciones de política legislativa representa uno de los temas claves en la regulación y análisis de las infracciones tributarias y administrativas en general, constituyendo, en cierta medida, la piedra de toque de la aplicación de los principios penales a este sector del ordenamiento represivo...

Tradicionalmente se consideraba como uno de los elementos que señalaba la frontera o diferencia sustancial entre el campo de las infracciones administrativas y las penales, precisamente el relativo a la configuración del elemento subjetivo en uno y otro tipo de ilícitos: mientras que en el campo penal regía el principio *nullum crimen sine culpa*, en cambio, en el ámbito de la potestad punitiva la Administración Pública se admitía su ejercicio sobre la base del objetivo incumplimiento del precepto por parte del administrado, sin indagación sobre el componente subjetivo de su conducta”³¹.

Doctrinariamente, el requisito del dolo o culpa viene reclamado como una derivación del planteamiento teórico-científico, hoy dominante entre los especialistas, que exige, como línea de análisis del derecho represivo vigente y como línea de política legislativa, el acercamiento de la disciplina

³¹PÉREZ ROYO (s/f). (Sentencia del 24 de febrero de mil novecientos noventa ocho. Ref. 36-G-95). (Sentencia del 24 de febrero de mil novecientos noventa ocho. Ref. 29-G-91). (Sentencia del 27 de febrero de mil novecientos noventa ocho. Ref. 8-CH-92).

de las infracciones administrativas a los principios del derecho penal común. En éste tópico, Sáinz de Bujanda, refiriéndose al sistema español³², aduce que debe desterrarse:

“la responsabilidad objetiva y todas sus manifestaciones, así como la de asentar el llamado principio de culpabilidad, y si bien es cierto que en sentido formal las infracciones tributarias no están insertas en el ordenamiento punitivo- salvo el llamado delito fiscal- no es menos evidente que al ser aplicables multas- que son materialmente penas el principio de culpabilidad no puede en modo alguno ser irrelevante”.

Al respecto sobre el particular y siguiendo la línea de razonamiento alemán, Italiano y Español, la Sala de lo Contencioso Administrativo tiene la plena convicción que la garantía básica de la presunción de inocencia es plenamente aplicable, en el campo de las infracciones administrativas. Que significa la actualización de la norma fundamental, por lo que la subsunción de un supuesto de hecho en un precepto constitucional supone una auténtica creación de un sistema de normas subconstitucionales por el ente encargado del control constitucional que se justifica en aras del contenido teleológico de la normativa constitucional y de una efectiva vigencia de los principios constitucionales, especialmente de la maximización de los derechos y garantías fundamentales.

En consecuencia, es posible afirmar, que en materia administrativa sancionatoria es aplicable el principio *nulla poena sine culpa*; lo que excluye cualquier forma de responsabilidad objetiva, pues el dolo o culpa constituyen un elemento básico de la infracción. En conclusión, la Sala de lo Contencioso Administrativo comparte el criterio de la Sala de lo Constitucional, en el sentido que en materia administrativa sancionatoria rige

³² SÁINZ DE BUJANDA, “Sistema de Derecho Financiero” vol. I, pág. 68 y ss. Madrid. 1985.

el principio de culpabilidad, que supone la imputación al administrado de dolo o culpa en la conducta sancionable; y bajo tal perspectiva, sólo podrán ser sancionadas por hechos constitutivos de infracción administrativa las personas físicas o jurídicas que resulten responsables de las mismas, y a quienes se compruebe dicho vínculo de culpabilidad, no siendo aceptable la potestad sancionatoria basada en el mero incumplimiento de la norma, no obstante el patrono responde:

- 1.- El patrono responde siempre por cualquier infortunio de trabajo, exista o no, culpa de la empresa, o negligencia del trabajador.
- 2.- Excepto, si el infortunio se produce por Caso Fortuito o Fuerza Mayor.
- 3.- La responsabilidad es supletoria de la del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.
- 4.- Las indemnizaciones son las previstas en la Ley Orgánica del Trabajo.

4.1.2- La Responsabilidad Subjetiva

Es aquella en la que el agente del daño viene obligado a repararlo, aunque no haya culpa, si sobreviene a consecuencia de su actuación, omisión o de cosas que le pertenecen. Cuando se compruebe el hecho ilícito del Patrono, éste responde por todas las indemnizaciones previstas en la LOPCYMAT, más el daño moral, previsto en el artículo 1196 del Código Civil. Jurisprudencialmente la reparación por daño moral se extiende a todo infortunio de trabajo, aún cuando no exista hecho ilícito del patrono.

4.2.- Responsabilidades y sanciones del patrono.

Una de la normativa más importante que norma la LOPCYMAT en relación a la aplicación de las responsabilidades de los patronos sean del sector público o privado, con ocasión de las enfermedades y accidentes de

trabajo que puedan surgir en el trabajador, ha sido objeto de diversas formas de responsabilidad y sanciones.

4.3.- Clasificación de las sanciones.

Como consecuencia de la responsabilidad en que incurren los patronos controle las secuelas que pueda afectar a un trabajador como consecuencia de sufrir una enfermedad profesional o un accidente de trabajo, la LOPCYMAT señala en su norma rectora el Art. 33 una serie de sanciones que se pueden clasificar así:

- a) Penas de prisión.
- b) Multas al patrono o empleador.
- c) Cierre parcial o temporal de la empresa o paralización de sus actividades.
- d) Indemnizaciones dinerarias correspondientes.

Las responsabilidades que estatuye la LOPCYMAT si bien es cierto pueden tener alguna similitud con la responsabilidad objetiva que establece la LOT, no es menos cierto que las mismas presentan supuestos de hecho que involucran la responsabilidad del empleador.

4.4.- Supuestos que hacen activar la responsabilidad del empleador:

Estos hechos que involucran la responsabilidad directa del empleador para hacer accionar las sanciones tanto de privación de libertad como sería una nueva tipología penal; como las sanciones administrativas de multas, cierre de la empresa y las indemnizaciones dinerarias a los trabajadores afectados o a sus causahabientes, están condicionadas, subordinadas a que el trabajador en los supuestos de que se produzca la muerte del trabajador como cualquiera de las distintas incapacidades, sean absolutas, o bien

parciales con la intensidad que representan de carácter permanente o temporal; deben de traer o ser cometidas, ser causadas o producirse esa enfermedad o accidente profesional y sus secuelas por hechos derivados del incumplimiento del empleador, de las obligaciones establecidas en la LOPCYMAT y en especial aquellas que sirven de encabezamiento a la norma rectora como es el art. 33 que señala “(...) *cuando el empleador a sabiendas que los trabajadores corren peligro en el desempeño de sus labores y se ocasionase, la muerte por no cumplir con las disposiciones ordinarias de la presente ley, será sancionada con pena de prisión(...)*”.

Lo anterior significa entonces que el sujeto activo que va a generar la aplicación y responsabilidad señalada dentro de la normativa in comento, es el empleador cuando incumple algunas de las obligaciones que le impone la ley, en consecuencia, esto lo que va a generar la responsabilidad directa del empleador y la aplicación de las distintas sanciones.

4.5. Infracciones Administrativas en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dedica un capítulo a las infracciones dentro de las cuales se encuentran las infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo y son definidas en la Ley (Art. 117 LOPCYMAT) como acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad, así mismo las tipifica en:

4.5.1.- Infracciones Leves.

4.5.2.- Infracciones Graves.

4.5.3.- Infracciones Muy Graves.

Cada tipo de infracción genera una sanción impositiva (multa) la cual se incrementa en razón de la gravedad de la infracción.

4.5.1.- Infracciones Leves

Las infracciones leves tal y como lo dispone el artículo 118 de la LOPCYMAT sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto, Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias a que hubiere lugar. Las infracciones leves son:

1. los empleadores están obligados a ofrecer oportuna y adecuada respuesta a los delegados de prevención y al Comité de Seguridad y Salud, sobre los planteamientos que éstos realicen en materia de seguridad y salud.
2. En saneamiento básico es referirnos directamente a limpieza, orden, higiene, mantenimiento de condiciones básicas de sanidad dentro del ente de producción.
3. Es necesario llevar un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o su remodelación, a los fines de que los órganos de control tengan la posibilidad de verificar todo cambio de los medios y puestos de trabajo y su evolución.
4. El patrono debe notificar a los representantes de los trabajadores y al comité de seguridad y salud antes de la ejecución de los cambios, esto a los fines de que la representación laboral y el comité de seguridad y salud

tengan la posibilidad de revisarlos y hacer observaciones (siempre antes de su ejecución), pues si el patrono ejecuta los cambios y luego busca que los representantes y el comité validen tales cambios para Cumplir con la formalidad, estaría incurriendo en la infracción.

5. Los trabajadores y el comité de seguridad y salud deben tener participación directa en todos los planes normativos de la empresa en materia de seguridad y salud.
6. la obligación por parte de los patronos a impartir formación teórica y práctica pero debe ser suficiente, adecuada, y periódica, esto trae como consecuencia que se deben establecer parámetros de suficiencia, adecuación y periodicidad a los fines de no incurrir en la infracción.
7. Es necesario que el patrono publique dentro de las instalaciones de la empresa los registros de los índices de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

4.5.2.- Infracciones Graves

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis a setenta y cinco unidades tributarias (26 a 75 U.T) por cada trabajador expuesto cuando:

- No cree o mantenga actualizado un sistema de información de prevención, seguridad y salud laborales de conformidad con esta Ley.

- No diseñe o implemente una política de seguridad y salud en el trabajo.
 - No permita u obstaculice a través de cualquier medio las elecciones de los Delegados de Prevención.
 - No desarrolle programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores en materia de seguridad.
 - No desarrolle o mantenga un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales.
 - No informe por escrito a los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de los principios y de las condiciones peligrosas del centro de trabajo.
1. Esta norma hace necesaria la implementación de un sistema de información constante que el patrono debe poner a disposición de sus trabajadores y debe ser constante en razón de que la norma establece no solo la creación del sistema sino la actualización del mismo.
 2. Esta norma hace obligatoria la elaboración de un informe en el que se establezcan las medidas apropiadas e implementadas por el patrono para prevenir los accidentes de trabajo que hayan ocurrido en el centro de trabajo.
 3. Esta norma obliga al patrono a evaluar y determinar las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.

4. Es necesario que el patrono conceda las licencias remuneradas a los delegados y delegadas de prevención, principalmente para que éstos puedan realizar sus funciones en pro de la seguridad y salud laboral.
5. Impone al patrono el diseño y la implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo que debe estar adaptada a las regulaciones imperativas en esta materia.
6. Esta norma impone tres (3) obligaciones concurrentes en relación a los programas de seguridad y salud en el trabajo, como lo son: elaborar, que trae consigo el origen del programa, su creación; implementar, además de elaborarlo debe implementarse, ponerse en práctica, desarrollarse en el curso de la actividad productiva; y evaluar, que obliga a una revisión constante de los programas a fines de verificar su implementación eficaz y su constante innovación y adaptación a la forma de producción.
7. Está íntimamente relacionada con la que le antecede, pues aquélla se refiere a la acción del patrono con respecto a los programas de salud y seguridad en la actividad productiva y ésta se refiere a que antes de su elaboración implementación y evaluación debe presentarse como proyecto al INPSASEL para su aprobación.
8. La evaluación de los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo es imperativa por ley, impone al patrono una

obligación de ejecución constante a fines de mitigar los riesgos asociados a la Producción.

9. Tal y como se desprende de la norma, se impone mantener un registro actualizado de los niveles de peligrosidad: consideramos que la actualización debe ser constante tanto en el aumento como en la disminución de dichos niveles.
10. Regula al emprendimiento antes de convertirse en empresa productiva, pues establece la obligación de incluir en el diseño del proyecto de empresa (antes de ser empresa constituida) aspectos relacionados con la seguridad y salud.
11. Se refiere al registro y aprobación por parte del INPSASEL de los proyectos de altos niveles de peligrosidad.
12. Esta norma se refiere al control del ambiente de trabajo, a los fines de que el patrono controle los niveles de exposición de sustancias o fenómenos físicos cuando estos superen el cincuenta por ciento (50%) del nivel técnico de referencia de exposición.
13. Es muy clara la norma al imponer al patrono una limitación al obstaculizar las elecciones de los delegados o delegadas de prevención.
14. La norma obliga a los patronos a proveer a sus trabajadores de implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo.

15. Con respecto a esta norma debemos decir, que es importante la presencia del trabajador en la inspección, siempre que se trate de la inspección de su puesto de trabajo o de las áreas donde él o ella presta servicios, lo que no se puede permitir es que todos los trabajadores de la empresa suspendan sus actividades y acompañen a los inspectores del INPSASEL en su recorrido.
16. Esta norma impone al patrono la obligación de realizar los exámenes de salud preventivos, entiéndase exámenes pre-empleo, pre-retiro, pre-vacacional, post-vacacional y los periódicos necesarios para mantener un control de salud de los trabajadores atendiendo a la labores que se presten y al sector productivo a que pertenezca la empresa.
17. Impone la norma el desarrollo de programas de educación Y capacitación técnica para los operarios en materia de seguridad Y salud en el trabajo.
18. La norma es clara en obligar al patrono a elaborar y mantener un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales en el centro de trabajo.
19. Esta norma impone tres acciones a tomar por el patrono con relación a las condiciones de trabajo que puedan afectar la salud física y mental del trabajador.
20. En este caso la norma a diferencia de lo dispuesto en los numerales 5 y 6 del artículo 119 de la LOPCYMAT referidos a las políticas y los programas de seguridad y salud en el trabajo,

se refiere al desarrollo de programas de promoción de la seguridad y salud, así como de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

21. Esta norma engloba a las obligaciones impuestas en los numerales 5, 6 y 20 del artículo 119 de la LOPCYMAT, referidas a los programas, políticas y actuaciones en materia de seguridad y salud. Sin embargo es necesario entender que la elaboración de los programas, políticas y actuaciones en materia de seguridad y salud, debe ser sometida a la consulta previa del Comité de Seguridad y Salud Laboral (COSESAL).
22. Esta norma es repetitiva de normas anteriores pues todas las obligaciones impuestas en ella están bien determinadas en los anteriores numerales que hemos comentado.
23. Esta norma impone la obligación de la notificación por escrito, es decir, de forma expresa, de los riesgos asociados a la producción, a los cuales el trabajador estará sometido en el curso de su labor.
24. Impone la norma la obligación del registro en un sistema único de registro, de las sustancias tóxicas o condiciones físico químicas que formen parte del proceso de producción.
25. La norma obliga a informar tanto al COSESAL como al Servicio de Seguridad y Salud la incorporación en el centro de trabajo de empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas.

26.Vemos como esta norma se refiere a lo establecido en el numeral 12 del artículo 119 de la LOPCYMAT antes comentado. Entendemos que si se superan los niveles técnicos de referencia de exposición se incumplió con lo establecido en el numeral 12 antes referido, que no permite que tales niveles superen el cincuenta por ciento (50%).

4.5.3.- Infracciones Muy Graves

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionara al empleador o empleadora con multas de setenta y seis a cien unidades tributarias (76 a 100 U.T) por cada trabajador expuesto cuando:

- No organice, registre o acredite un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado.
- No informe la ocurrencia de los accidentes de trabajo de forma inmediata al INPSASEL y al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- No declare formalmente dentro de las 24 horas siguientes de la ocurrencia de los accidentes de trabajo o del diagnóstico de las enfermedades ocupacionales al INPSASEL.
- No constituya, registre o mantenga en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral
- No incorpore o reingrese al trabajador que se haya recuperado de su discapacidad al trabajo que desempeñaba con anterioridad.

- No reingrese o reubique al trabajador en un puesto compatible con sus capacidades residuales cuando se haya calificado la discapacidad total permanente para el trabajo habitual.
- En los casos previstos en este artículo procederá según la gravedad de la infracción el cierre de la empresa, establecimiento, explotación o faena, hasta por 48 horas.
 1. Es obligatorio organizar y acreditar un servicio de seguridad y salud en el trabajo, bien sea propio o mancomunado, el cual tendrá las funciones y atribuciones que la ley le impone y que además le impondrá el Reglamento y las Normas Técnicas.
 2. Con esta norma el patrono no puede aplazar el lapso de vacaciones del trabajador, tampoco puede permitir que el trabajador labore o preste servicios durante el lapso de vacaciones, está obligado a asegurarle al trabajador el disfrute efectivo de ellas.
 3. El descanso de la faena diaria se refiere al descanso *intra* e *inter* jornada, es decir, el descanso dentro de la jornada que generalmente es de una (1) hora y el descanso entre una jornada y otra, desde el fin de la jornada diaria hasta el inicio de la siguiente.
 4. Esta norma exige al patrono el cumplimiento de las normas relativas a la extensión de jornada, lo que no permite el trabajo en horas extraordinarias a menos que se cumplan

los supuestos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo así como las limitaciones en ella establecidas.

5. Esta norma impone la obligación de informar a los organismos de control en materia de seguridad y salud la ocurrencia de un infortunio de trabajo.
6. Esta norma sí se refiere a la declaración formal del accidente o enfermedad ocupacional a los órganos de control. La declaración formal debe contener una relación circunstanciada del accidente o del diagnóstico de la enfermedad, con indicación de circunstancias de modo, tiempo y lugar, identificación del trabajador infortunado, identificación de la empresa y sus representantes y debe hacerse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.
7. Esta norma es muy clara y sanciona a quienes pretendan esconder u ocultar el incumplimiento de las normas de higiene, seguridad y salud laboral o que nieguen lo cierto o afirmen lo falso en las informaciones que suministren al INPSASEL o al ministerio con competencia en materia de trabajo.
8. El patrono en su empresa establecimiento, explotación o faena debe contar con los sistemas desarrollados en la norma.
9. Esta norma está relacionada con la contenida en el numeral 16 del artículo 119 de la LOPCYMAT, el cual establece que

el patrono debe dar acceso al trabajador a la información contenida en los exámenes médicos.

10. Esta norma obliga al patrono a constituir, registrar y mantener en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral

11. Esta norma impone una obligación patronal que aunque no esté normada pertenece a las normas elementales de solidaridad, como lo es el auxilio inmediato a un trabajador lesionado, sin embargo el legislador quiere asegurarse de que todos los patronos cumplan con este deber auxilio.

12. En esta norma establece la obligación de reinserción del trabajador que haya sufrido un infortunio laboral a su puesto de trabajo originario o a un puesto que se adapte a sus condiciones posteriores al infortunio.

13. Esta norma íntimamente ligada a la anterior se refiere a que en caso de que el trabajador infortunado luego de su recuperación quedare con alguna disminución funcional que no le permita retomar su antiguo cargo y funciones, el patrono deberá reubicarlo en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales.

14. Esta norma relacionada con normas anteriores se refiere a la violación de la confiabilidad o privacidad de la información sobre las condiciones de salud de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo el patrono no

debe tener acceso a esta información, ella solo debe estar en manos del médico ocupacional que además debe pertenecer al servicio de seguridad y salud. Ahora bien en caso de que el patrono por cualquier causa tenga acceso a la información de los exámenes médicos, no puede difundirla o revelarla por ningún motivo.

15. Esta norma sanciona dos (2) conductas patronales, la primera que se obstaculice el ejercicio del derecho a rehusarse a trabajar ante la situación de peligro, sin embargo el peligro debe ser inminente y determinable, lo que no se puede permitir es que uno o varios trabajadores en base a un criterio subjetivo pretendan abstenerse de prestar servicios por situaciones que no sean realmente peligrosas inminentes, pues existen labores que implican un riesgo y el patrono está obligado a notificarlo y controlarlo. La segunda se refiere al pago de los salarios correspondientes al tiempo de abstinencia laboral del operario frente a la situación de peligro, pues el patrono deberá pagar los salarios durante el tiempo que dure tal abstención y computarlo a la antigüedad del trabajador.

16. Esta norma es repetitiva pues se refiere a las mismas previsiones de los numerales 12 y 13 antes mencionados.

17. Esta norma sanciona el despido, la desmejora y el traslado del trabajador que ejerza los derechos consagrados en esta ley, pues la conducta patronal que tienda a la desmejora,

el traslado o la extinción de la relación de trabajo debe considerarse discriminatoria.

18. Esta norma es redundante pues desde el momento en que se sanciona la no reinserción, el despido, el traslado y la desmejora obviamente se está sancionando la violación de la inamovilidad, pues la violación de la inamovilidad comprende la no reinserción, el despido el traslado o la desmejora del trabajador.

19. La norma sanciona la resistencia que el patrono asuma ante las inspecciones o supervisiones del funcionario del INPSASEL.

Según la gravedad de la infracción la sanción podrá traducirse en el cierre de la empresa, establecimiento, explotación o faena, hasta por cuarenta y ocho (48) horas. Durante el cierre de las empresas, establecimientos y explotaciones previstas en los artículos anteriores, el patrono deberá pagar todos los salarios, remuneraciones, beneficios sociales y demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo, como si los trabajadores y las trabajadoras hubiesen cumplido efectivamente su jornada de trabajo.

4.6.- Sanciones en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así como la LOPCYMAT sanciona la conducta del patrono en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, de igual manera lo hace a las empresas y organismos dedicados a esta rama. El artículo 121 de la LOPCYMAT regula las infracciones de las empresas en el área de seguridad y salud en el

trabajo y dispone la sanción administrativa en caso de incurrir el patrono en la infracción.

Sin embargo notamos que cuando la norma establece un rango tan amplio entre el límite mínimo de la sanción, le imprime un grado Intenso de discrecionalidad al funcionario encargado de aplicarla, pues incluso estableciendo criterio de gradación, tal margen de discrecionalidad puede generar arbitrariedades.

Artículo 121. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará a las empresas y organismos dedicados a la rama de seguridad y salud en el trabajo con multas de una (1) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

1. La norma obliga a este tipo de empresas acreditarse y solicitar autorización para su funcionamiento por ante el INPSASEL, organismo que ejercerá el control y la fiscalización de estos entes, por lo que en caso de que existan empresas u organismos en el área de Seguridad y salud en el trabajo ejerciendo funciones sin la autorización y acreditación en el INPSASEL serán merecedoras de la sanción.

2. La norma sanciona a las empresas que realicen actividad en el área de seguridad y salud en el trabajo que sean distintas a las verdaderamente acreditadas y autorizadas.

3. En este caso la norma regula el suministro de datos e informaciones o medios de prueba, que las empresas en el área de seguridad y salud deben suministrar al INPSASEL en el curso de sus actividades, las cuales son de vital importancia pues estos datos e informaciones repercuten directamente en la prevención de infortunios y en la posible determinación de la responsabilidad patronal ante la ocurrencia de un infortunio de trabajo.

4. La norma es clara al establecer que se sancionará la perturbación de los funcionarios o funcionarias del INPSASEL en el cumplimiento de sus actividades de inspección o supervisión.

4.7.- Criterios para la gradación de las sanciones.

La LOPCYMAT establece en su artículo 125 los criterios de gradación de las sanciones que deban aplicarse a los patronos y a las empresas en el área de seguridad y salud; en base a estos criterios el funcionario o funcionaria verificará la cuantía de la sanción, entre el límite mínimo y máximo dispuesto en la norma.

Estos criterios de gradación se refieren a circunstancias que atenúan o agravan la responsabilidad patronal ante el cometimiento de la infracción y que utilizará el funcionario actuante en beneficio o perjuicio del infractor.

4. 8.- Reincidencia.

Establece la LOPCYMAT en su artículo 126 cuando se considera reincidencia en la infracción, así como que circunstancias producen tal reincidencia. Tal y como se desprende de la norma en caso de que el patrono cometa la misma infracción en un período comprendido en los doce (12) meses siguientes a la infracción cometida con anterioridad, se considerará que existe reincidencia. La reincidencia en la infracción podrá incrementar a cuantía de la sanción hasta dos (2) veces el monto correspondiente.

4.9.- Empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas.

El artículo 127 regula la actividad de las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas, estableciendo una solidaridad entre éstas y la empresa contratante o dueña de la obra o servicio.

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

4.10.- Responsabilidades Indemnizatorias

Las responsabilidades indemnizatorias implican una obligación de dar, es decir el pago de indemnizaciones al operario infortunado o sus causahabientes.

Características:

- Se responde frente a los trabajadores y trabajadoras o sus causahabientes.
- Generan obligaciones indemnizatorias (contractuales o extra contractuales).

- Requiere la ocurrencia del infortunio.
- Su gradación depende del tipo de discapacidad.
- Se determina en proceso judicial por ante la jurisdicción laboral.

4.11.- Tipos de Responsabilidades Indemnizatorias

4.11.1.- Contractuales

La responsabilidad contractual deriva del incumplimiento de normas contractuales (contrato de trabajo), que aunque no se haga por escrito existe desde el momento que la persona humana presta un servicio personal remunerado bajo relación de dependencia. Las normas contractuales laborales son suplidas por la legislación del trabajo, las cuales establecen las obligaciones patronales, dentro de las cuales existen un gran número de ellas dedicadas a la materia de la seguridad y la salud en el trabajo.

La responsabilidad contractual se divide en Objetiva y Subjetiva.

a. Responsabilidad Objetiva.

Se fundamenta en la teoría según la cual quien introduce un elemento productivo en el medio social, máxime si le produce ganancias debe asumir el riesgo que sus actividades conllevan.

Como bien lo explica la teoría del riesgo profesional se basa en la idea de que la exposición del trabajador a los riesgos de sufrir lesiones o enfermedades a causa de la producción de bienes y servicios en beneficios del empleador lleva a que éste responda, sin que pueda considerarse en su

descargo si cometió algún error o falta susceptible de engendrar responsabilidad civil.

La Responsabilidad Objetiva deriva de las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, según la cual el patrono responde objetivamente ante el daño causado a un trabajador infortunado independientemente de la culpa en la ocurrencia del infortunio, entendiendo a la relación de trabajo como nexos causal.

En tal sentido el patrono responde por responsabilidad objetiva independientemente de las circunstancias que hayan rodeado al infortunio, siempre y cuando no medien en la ocurrencia del mismo las eximentes de responsabilidad previstas en el artículo 563 de la Ley Orgánica del Trabajo.

b. Responsabilidad Subjetiva.

Se fundamenta en la participación cuando menos “culposa” del agente del daño, pues si el daño ha sido ocasionado intencionalmente (participación dolosa del agente) se pasa directamente a la responsabilidad penal, que da lugar, adicionalmente, a responsabilidad civil.

En el derecho se entiende por culpa el comportamiento (acción omisión) contrario a la atención mínima requerida en lo que se hace. A veces consiste en la negligencia, esto es dejar de hacer lo que debió hacerse ocurriendo por ello un hecho dañoso. Otras veces consiste en actuar en forma imprudente o con impericia. Se incurre igualmente en responsabilidad por culpa, cuando se desatienden órdenes, reglamentos o instrucciones.

La responsabilidad subjetiva deriva de las normas previstas en la LOPCYMAT, en la que el patrono solo responde si media en la ocurrencia del

infortunio el hecho ilícito civil, es decir, si por la negligencia, impericia o inobservancia del empleador se produjere el infortunio. Esta responsabilidad tiene una carga subjetiva en la persona del patrono, pues requiere su intervención, sea por acción o por omisión.

Decimos por acción o por omisión, ya que el patrono responde subjetivamente por hacer y por no hacer. Responde por hacer cuando por imprudencia, impericia o negligencia induce a la ocurrencia del infortunio y responde por no hacer cuando no cumple con las normas de higiene, seguridad y salud.

4.11.2.- Extracontractuales.

a.1) Responsabilidad Civil.

En el campo concreto del derecho privado y, obviamente en el campo laboral, la responsabilidad civil propiamente dicha no tiene carácter sancionatorio sino reparatorio, lo que permite entender la diferencia entre pena o sanción y reparación, aun cuando el que repara en estricto derecho no es el que indemniza sino los diferentes sujetos intervinientes en la reposición de la víctima del accidente o de la enfermedad ocupacional. Resultante del incumplimiento de las obligaciones previstas en un contrato, pacto o convenio.

La responsabilidad pues, consiste en el deber jurídico de indemnizar el daño causado en personas o bienes, existiendo estrecha relación entre el monto de la indemnización y el quantum del daño o, en términos generales, se trata de la obligación de responder, para que la víctima no sea quien soporte las consecuencias del hecho dañoso, se trata de colocar el afectado

en cuanto sea posible en el estado en que se encontraba antes reproducirse el daño.

La responsabilidad Civil Extracontractual deriva del hecho ilícito civil, al incurrir el patrono en la inobservancia de normas legales de obligatorio cumplimiento, o la negligencia o impericia.

Al ser el hecho ilícito la conducta culposa o dolosa contraria a derecho y del cual el ordenamiento jurídico deriva como consecuencia sustantiva indemnizarla, la empresa que sea demandada debe indemnizar al trabajador el daño material por lucro cesante, tomando como expectativa de vida la establecida por la Sala de Casación Social en sentencia No. 144 del 7 de marzo de 2002, es decir setenta (70) años.

Para determinar esta indemnización además de estar presente mediación del hecho ilícito civil en ocurrencia del infortunio, es necesario que concurren otras circunstancias, las cuales analizamos de seguidas:

a) El incumplimiento de una conducta preexistente.

Derivada del incumplimiento o inejecución de una conducta preexistente que todo sujeto de derecho debe observar, cumplir y acatar.

b) El carácter ilícito del incumplimiento culposo.

El cual implica la antijuricidad, por violación de normas legales, que no debe ser tolerado, consentido ni permitido por el ordenamiento jurídico.

c) El daño, producido por el incumplimiento culposo ilícito.

El daño sufrido estará determinado por la entidad de la lesión y la disminución física psíquica y funcional del trabajador que repercuta de forma directa en su capacidad de ganancias o generación de ingresos.

d) La relación de causalidad (relación causa-efecto).

Relación entre el daño sufrido y el efecto que lo causó, la cual requiere que el daño sufrido por la víctima sea un efecto del incumplimiento ilícito, actuando el incumplimiento culposo como causa y el daño como efecto.

a.2) Responsabilidad Penal.

La LOPCYMAT establece la responsabilidad penal de los patronos ante la ocurrencia de un infortunio de trabajo, siempre que medie el hecho ilícito civil en la ocurrencia del infortunio.

Características:

- Se responde frente a los organismos de control estatal.
- Genera pena corporal.
- Requiere la ocurrencia del infortunio.
- Su gradación depende del tipo de discapacidad.
- Se determina en proceso judicial por ante la jurisdicción penal.

Las penas corporales que impone la norma dependerán del tipo de discapacidad laboral que presente el trabajador infortunado la cual debe estar certificada por el INPSASEL y son de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

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

Igualmente dispone la ley que hasta tanto no se reforme el Código penal, el Ministerio Público creará Fiscales Especiales con competencia nacional en materia de salud y seguridad laborales.

Los delitos de esta Ley son de acción pública, sin perjuicio de que los afectados o sus causahabientes puedan ejercer directamente las acciones penales correspondientes, sin intervención del Ministerio Público. Podemos observar de lo establecido en la norma que la acción penal es tanto pública como privada, pues por disposición expresa es de carácter publica, pero al

permitir que los afectados o sus causahabientes puedan ejercerla directamente la convierte en acción privada.

4.12.- Eximentes de Responsabilidad Patronal.

La Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 554 establece las eximentes de responsabilidad patronal frente a la ocurrencia de un infortunio de trabajo. En el caso de que medie en la ocurrencia del infortunio laboral alguna de estas circunstancias eximentes, el patrono estaría liberado de responsabilidad. Las eximentes de responsabilidad son:

- a) Cuando el accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima;
- b) Cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial;
- c) Cuando se trate de personas que ejecuten trabajos ocasionales ajenos a la empresa de patrono;
- d) Cuando se trate de personas que ejecuten trabajos por cuenta del patrono en sus domicilios particulares; y
- e) Cuando se trate de los miembros de la familia del propietario de la empresa que trabajen exclusivamente por cuenta de aquél y que viven bajo el mismo techo.

4.13.- La responsabilidad del Empleador en el Ámbito Civil.

La responsabilidad civil, tiene que ver con el daño privado, resultando que la víctima es un particular, que no busca sancionar, sino una reparación que se plasma en el pago de una cantidad de dinero, que se conoce con el nombre de daños y perjuicios, en tal sentido, puede ser contractual y extra-contractual. La responsabilidad contractual se origina en un contrato, en un vínculo jurídico anterior, derivada del incumplimiento de un contrato, la responsabilidad extra-contractual tiene su origen en la ley, esto es, no reconoce vínculo jurídico anterior; y nace porque el deudor ha cometido un acto ilícito. No existe en ésta algo pre-constituido, que emerge de un hecho ilícito.

Pero además, existen otras diferencias entre la responsabilidad civil contractual y extra-contractual. Así, por ejemplo, los daños y perjuicios de los que responde el deudor de la responsabilidad contractual son los previstos, o los que hubiera podido preverse al tiempo de constituir la obligación y que sean consecuencia de su falta de cumplimiento. El artículo 1321 del Código Civil dispone que quede sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecute sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. En cambio, la indemnización en la responsabilidad extra-contractual es mucho mayor desde que contempla los daños y perjuicios previstos y los imprevistos.

4.14.- Las tendencias para Explicar la Responsabilidad Civil.

La responsabilidad civil es un medio que persigue reparar económicamente un daño. Cuando una persona ha sufrido un perjuicio por un acto ajeno, el derecho busca que los aspectos materiales del mismo sean desplazados al autor del daño. Esto es lo que se denomina resarcimiento

económico de quien sufrió el daño, independientemente de que el causante merezca un castigo.

Tal resarcimiento significa liberar a la víctima de ese peso económico y colocarlo en otra persona como puede ser el culpable, el causante, el empleador, el dueño del animal, el asegurador, entre otros. Para justificar tal desplazamiento, la doctrina ha elaborado algunos principios o tendencias que se conocen con el nombre de responsabilidad subjetiva, que recoge la clásica concepción de la culpa, la teoría objetiva y la teoría del riesgo.

Principio de la responsabilidad subjetiva.- o de la culpa, el peso económico del daño debe trasladarse al causante si éste ha obrado dolosamente o con culpa. Así, por ejemplo, nuestro Código Civil, refiriéndose a la inejecución de obligaciones, dispone que queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve (Art. 1321). De igual manera, en lo concerniente a la responsabilidad extra-contractual, el Art. 1969 establece: “aquel que por dolo o culpa causa un daño a otro está obligado a indemnizarlo. El descargo por falta de dolo o culpa corresponde a su autor”.

La aplicación de esta teoría ha tenido serios inconvenientes por haberse relativizado e individualizado teniendo en cuenta las posibilidades psicológicas, físicas y culturales, lo que originó la creación de un criterio de objetivación de la culpa, buscando un modelo como el “hombre razonable” o el “buen padre de familia”. De esta manera el comportamiento del individuo se compara con el hombre modelo para saber si hubo dolo o culpa. Quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponde a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar (Art. 1320 del C.C.).

En opinión de Juan Espinoza Espinoza, la culpa inexcusable equivale a la culpa grave por estar de por medio “la negligencia grave” y la ubica en el Art. 1319 del C.C. En cambio, la culpa leve es el no uso de la diligencia propia de las personas de capacidad media y se ubica en el Art. 1320 del C.C.

Principio de responsabilidad objetiva.-que solo atiende a los hechos del caso. Lo único que interesa es la existencia del nexo causal entre el hecho y el daño causado, sin necesidad de indagar sobre si existió o no, el dolo o la culpa.

Por otro lado, el artículo 1329 del C.C. establece una presunción legal que genera esa causalidad entre el hecho y el efecto, cuando sostiene que se presume que la inejecución de obligación obedece a culpa leve del deudor. Lo que esta teoría no ha logrado responder es por qué el causante tenía que responder aún en los casos en que éste puede probar que no actuó ni con dolo ni con culpa.

Sostiene León Barandiarán, los actos humanos están sometidos a juicios estimativos de mérito y de demérito, según como procedan, pues la vida humana no está regida por la ley de la causalidad, sino que tiene un sentido teleológico, afirmación con la que se rechaza el principio objetivo de la responsabilidad³³.

Frente a estas objeciones algunos juristas esbozaron una concepción diferente, que se conoce con el nombre de la teoría del riesgo. Según la misma, el que realiza una actividad para beneficio propio está creando un riesgo y debe responder por él. Sobre este tema, el artículo 1970 del Código

³³ León Barandiarán .Curso del Acto Jurídico, con referencia al Proyecto del Código Civil Peruano. Lima, 1983. Pág. 75

Civil dispone que: “aquel que mediante un bien riesgoso o peligroso, o por el ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa, causa un daño a otro, está obligado a repararlo”.

Como se puede ver, en estos casos la obligación de indemnizar está eximida del requisito de la culpa a que se refiere el artículo 1969 del C.C., por lo tanto, cuando se trata de los daños por cosas o actividades peligrosas o riesgosas, la responsabilidad es objetiva. De ahí que el artículo 1970 del C.C. ya no hace referencia a la prueba del dolo o culpa.

4.15.- Responsabilidad del Empleador en el Ámbito Laboral.

La responsabilidad laboral es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias.

4.15.1.- Principio de prevención: El empleador garantizara, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

4.15.2.- Principio de responsabilidad: El empleador asumirá las implicancias económicas, legales y de cualquiera otra índole, como consecuencia de un accidente o enfermedad.

4.16.- La Responsabilidad en el Ámbito Penal.

Siendo, la protección penal de los derechos laborales uno de los campos más complejos de la parte especial del Derecho penal, en los que se integran el derecho punitivo y el derecho de trabajo, la intervención penal debe presentarse como la ultima ratio en la tutela de los intereses y bienes

jurídicos de los trabajadores, por tal razón se debe admitir la interferencia del Derecho penal en esta materia sólo respecto de aquellos conflictos que la legislación laboral no ha podido resolver:

1. El empleador además de pagar la remuneración, está obligado a cumplir con los principios básicos de la higiene y de la seguridad industrial, así como a evitar los riesgos de trabajo y sus consecuencias.
2. La responsabilidad civil, por el contrario, tiene que ver con el daño privado, resultando que la víctima es un particular, que no busca sancionar, sino una reparación que se plasma en el pago de una cantidad de dinero, que se conoce con el nombre de daños y perjuicios.
3. La responsabilidad laboral es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias
4. Los trabajadores en tanto cumplen con su obligación de prestar sus servicios pueden ser víctimas de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales. Consecuentemente, en este ámbito hay que analizar el funcionamiento de la responsabilidad del empleador.
5. En la actualidad, se busca la humanización del trabajo, rol en el que se encuentra empeñada la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos internacionales.
6. Tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales pueden dar lugar a responsabilidades contractuales y extra-

contractuales, a las mismas que ya nos hemos referido. Habrá responsabilidad contractual, cuando el empleador incumple las obligaciones previstas en el contrato de trabajo. En tal sentido, las leyes sobre contingencias laborales establecen cuáles son esas obligaciones.

Para el caso en particular cabe señalar como principios específicos que rigen el Arbitraje en los Conflictos Individuales laborales, tal como se desprende del Artículo 147 en concordancia con el Artículo 2 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo, los siguientes:

1. Principio de uniformidad.
2. Principio de brevedad.
3. Principio de oralidad.
4. Principio de publicidad.
5. Principio de gratuidad.
6. Principio de celeridad.
7. Principio de inmediatez.
8. Principio de concentración.
9. Principio de prioridad de la realidad de los hechos.
10. Principio de equidad.

Si bien es cierto que LOPCYMAT nos da un concepto de enfermedad ocupacional, lo hace de una manera genérica sin fijar los lineamientos para delimitarlos, y ha sido tarea de la doctrina y la jurisprudencia tratar de clarificar éste concepto a través del estudio de casos específicos y mas se agrava el problema ya que la ley *in comento* estableció que por vía de normativa técnica se ampliaría el termino. En éste sentido la mencionada ley en su artículo 70 textualmente reza:

“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 añadieren 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”.

De manera, tal que aunque en la LOPCYMAT se define las enfermedades ocupacionales, los inconvenientes se presentan a la hora de precisar en un caso concreto con claridad y certeza cuando la enfermedad que presenta el trabajador, se da con ocasión del trabajo; de las funciones que cumple o del medio en que lo hace, para así poder establecer la responsabilidad patronal, y es que incluso ésta determinación, trasciende el campo del Derecho, ya que la definición, diagnóstico, pronóstico y tratamiento de dichas enfermedades compete a la Medicina, de manera tal que debe estar presente esta ciencia, y luego si pasar al campo de lo jurídico.

El concepto de enfermedad ocupacional, para el Derecho Laboral, difiere de la definición proveniente del tecnicismo de la Medicina; y ni siquiera coincide con la caracterización realizada por la Medicina del Trabajo. En

tanto que, para el Derecho Laboral, la enfermedad profesional se examina principalmente desde el punto de vista del riesgo económico del trabajador, por la Medicina se estudia y analiza la situación del trabajador basándose en su organismo físico, afectado por una alteración procedente del trabajo cumplido. Por esa razón, el conocimiento de la enfermedad profesional resulta, en el campo de la Medicina, anterior a su aplicación en el terreno de la responsabilidad jurídica patronal.

En consecuencia, lo que sucede es que en muchos casos los patronos quieren evadir la responsabilidad de indemnizar al trabajador, alegando que padece una enfermedad común, que nada tiene que ver con la relación laboral.

De igual manera los trabajadores pretenden hacer ver que una enfermedad común, fue adquirida en virtud del trabajo y buscan que el patrono responda económicamente por ello. Ambas situaciones son injustas pues lo ideal es que sólo efectivamente en los casos de enfermedades profesionales se indemnice al trabajador afectado.

CONCLUSIONES

La LOPCYMAT establece como principios rectores los siguientes:

- 1.-Evitar daños humanos y o materiales.
- 2.-Evitar incidentes.
- 3.-Conscientizar a las persona sobre la seguridad.
- 4.-Evitar la degradación de los recursos naturales.

El patrono está obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuada para prevenir accidente en el uso de las maquinarias, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazada. Las leyes contienen al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

1. Planeación de la seguridad en edificios e instalaciones. La ubicación. Para determinar la ubicación de la organización se tomará en cuenta lo siguiente:
2. Que el predio se encuentre en un sitio que ofrezca las condiciones esenciales de seguridad.
3. Que existan todos los servicios municipales, incluyéndolo preferentemente agua, alcantarillado, luz eléctrica, teléfono y policía;
4. Que no esté a una distancia excesiva de la estación de bomberos ni de los servicios de emergencia.

Para una buena instalación, de la índole que sea, serán requisitos generales:

- a) Realizar los cálculos técnicos necesarios respecto a las resistencias de los componentes;
- b) Seleccionar los materiales que se van a emplear en función de los lugares por los que se tiendan las instalaciones;
- c) Determinar los sitios por los que atraviesen las instalaciones. La maquinaria: es una de las principales fuentes de accidentes de trabajo, por lo tanto, a adoptar severas medidas de seguridad respecto a lo siguiente:

- Accesibilidad de su ubicación.
- Condiciones ambientales.
- Condiciones de iluminación.
- Sujeción o anclaje.
- Áreas de operación y áreas de seguridad.
- Protección de las partes peligrosas.
- Sistemas de seguridad.

Pintura.

El objeto principal de la LOPCYMAT es la promoción del trabajo saludable y seguro, del control de las condiciones y medio ambiente del trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, uso del tiempo libre y turismo social; así como las prestaciones dinerarias e indemnizaciones a favor de los trabajadores y las sanciones por incumplimiento de la normativa en la materia.

El concepto de salud en el trabajo no se puede concebir únicamente relacionado con el ámbito de trabajo, ni tener una concepción estrictamente biológica, puesto que la salud está determinada por las circunstancias de vida y trabajo en las que se desenvuelven los trabajadores y trabajadoras. De allí que las condiciones de trabajo y el ambiente laboral pueden ser determinantes en la salud de todos y cada uno de los y las trabajadoras y la importancia de los servicios de seguridad y salud en el trabajo

Una de las características fundamentales de la responsabilidad administrativa es que el principal sujeto responsable del incumplimiento de las obligaciones en seguridad y salud laboral es el empresario (persona física o jurídica), sin que pueda exigirse a los trabajadores por cuenta ajena, a quiénes únicamente se les podrán imponer sanciones disciplinarias por no haber acatado estas obligaciones.

El Régimen Jurídico sancionador previsto en la LOPCYMAT parte de la potestad sancionatoria administrativa que detenta el INPSASEL para sancionar las infracciones administrativas en que incurre el empleador por la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, potestad que es atribuida expresamente por ley, ajustándose al principio de legalidad de las sanciones administrativas.

El empleador es responsable en las enfermedades y accidentes laborales en los cuales se puede ver vinculado cualquier trabajador, así como también existen las sanciones que menciona la ley para el momento en que el empleador no cumpla con sus obligaciones en materia de higiene y seguridad de trabajo, puesto que el ser humano es el que da sentido a la relación laboral entrando a cumplir la ley su papel fundamental que es el resguardar el débil jurídico que en este caso es el trabajador. Esos hechos que involucran la responsabilidad directa del empleador.

Sobre la naturaleza jurídica de los procedimientos derivados de la aplicación de la LOPCYMAT y sobre la base del abanico de posibilidades, el Estado Venezolano se ha dado a la tarea de estructurar un marco jurídico de protección dirigido al trabajador, estableciendo normas de seguridad aceptadas y aprobadas a nivel mundial que garanticen un entorno laboral seguro. De igual manera, obliga a los empleadores a dar capacitación constante en materia de normativas y procedimientos a sus empleados. Establece sanciones ante el incumplimiento de las leyes que rigen la relación laboral y ofrece todo el apoyo de las instituciones pertinentes a la hora de dirimir diferencias. Por lo tanto la naturaleza jurídica de sus procedimientos es una mistura del orden laboral y administrativo que encuentra su lógica en la necesidad social de protección.

El procedimiento en el ámbito laboral de la aplicación de la LOPCYMAT se convierte en un ámbito especial que incluye una conjunción de normas de todo tipo, administrativo, penal civil y laboral en favor de la protección del trabajador, en vista del crecimiento de los riesgos laborales a los que están expuestos, sobre todo por los nuevos cambios tecnológicos introducidos en las empresas e industrias. Las normas más aplicadas en todo caso, se refieren a las indemnizaciones por responsabilidad objetiva y subjetiva, solo reclamables ante la jurisdicción laboral, así como las sanciones dejándose de lado las referidas a las responsabilidades penales, es así que las sentencias del Tribunal Supremo de Justicia, en su mayorías, hacen alusión a las teorías referidas en este trabajo, lo que resalta el carácter indemnizatorio de la ley sobre el preventivo.

RECOMENDACIONES

Uno de los aspectos de mayor relevancia para un claro régimen de sanciones está relacionado con la forma en que legalmente debe notificarse al empleador sobre su situación en los momentos que incumple con su deber de seguridad y salud en el trabajo. Sobre este particular el artículo 73 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (LOPA) establece que:

"Se notificará a los interesados todo acto administrativo de carácter particular que afecte sus derechos subjetivos o sus intereses legítimos, personales y directos, debiendo contener la notificación el texto íntegro del acto e indicar si fuere el caso, los recursos que proceden con expresión de los términos para ejercerlos de los órganos o tribunales ante los cuales deban interponerse".

De conformidad con lo previsto en el artículo transcrito y en concordancia con el artículo 74 LOPA, las notificaciones defectuosas son aquellas que no llenan todas las menciones señaladas en el artículo 73 y en consecuencia, el acto administrativo notificado no producirá ningún efecto. El principio general es que la eficacia de un acto administrativo está sujeta a su publicidad, y esta publicidad a su vez, está sujeta a las exigencias contenidas en el referido artículo 73. Por lo tanto, la notificación en los actos administrativos de efectos particulares, reviste suma importancia, ya que sin ésta el acto no es eficaz.

En los marcos de las observaciones anteriores y la naturaleza jurídica que entraña la LOPCYMAT, que refleja la actividad administrativa de policía, a través de actividad de fomento, prestación o gestión con regulaciones pertinentes y mecanismos de afectación de las esferas jurídicas de los particulares, acompañadas de la correspondiente coacción y sanción para el caso de irrespeto de tales regulaciones la justicia administrativa en

Venezuela, debe partir de la interpretación del artículo 259 CRBV que establece:

"La jurisdicción contencioso administrativa corresponde al Tribunal Supremo de Justicia y a los demás tribunales que determine la ley. Los órganos de la jurisdicción contencioso administrativa son competentes para anular los actos administrativos generales o individuales contrarios a Derecho, incluso por desviación de poder; condenar al pago de sumas de dinero y a la reparación de daños y perjuicios originados en responsabilidad de la Administración; conocer de reclamos por la prestación de los servicios públicos; y disponer el restablecimiento de las situaciones jurídicas subjetivas lesionadas por la actividad administrativa".

Tal como se puede apreciar, se establecieron distintos criterios delimitadores de la competencia del orden jurisdiccional en lo contencioso administrativo, en función de consideraciones de carácter formal, consideraciones de tipo orgánico y consideraciones de carácter material. El artículo 49, ordinal 6 CRBV consagra el principio de legalidad de las infracciones y sanciones, en los siguientes términos:

"El debido proceso es para las actuaciones judiciales y administrativas y, en consecuencia: Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delito, faltas o infracciones en leyes preexistentes. De acuerdo con la doctrina el referido principio se desenvuelve en vertientes de tipo formal o de reserva legal, previamente consagrados en disposiciones de carácter normativo, por lo que se excluye la posibilidad de aplicar sanción administrativa, cuando el hecho generador no se encuentra previsto en norma alguna".

Puede observarse el denominado "mandato de tipificación" o "principio de tipicidad", que exige que la norma por medio de la cual se tipifica una conducta de infracción administrativa, sea cierta, es decir que su redacción sea suficientemente clara de modo que permita precisar, cuál es el hecho generador de la sanción. El alcance y contenido del principio de tipicidad de las normas sancionatorias, cuya infracción se alegue y el establecimiento, en la Ley de conductas prohibidas y sanciones, no constituye un fin en sí mismo, ya que, cuando se prohíbe y sanciona una determinada conducta lo que se persigue en realidad es evitar mediante la conminación abstracta que provoca la norma punitiva que los administrados lleven a cabo tal actuación.

En efecto, la doctrina sostiene que para cumplir cabalmente con este principio es necesario que el acto u omisión sancionados se hallen claramente definidos en un texto normativo y el requisito de tipicidad inherente al principio de legalidad de las infracciones obliga a que la conducta sancionable sea determinada previamente, en forma clara, en instrumentos normativos y no mediante actos particulares, su aplicación exige que el administrado conozca anticipadamente el hecho prohibido y consecuentemente, pueda evitarlo, circunstancia que sólo podría lograrse mediante una clara definición de los elementos típicos de la conducta prohibida.

Carece de respaldo constitucional la imposición de sanciones administrativas de plano con fundamento en la comprobación objetiva de una conducta ilegal, en razón del desconocimiento que ello implica de los principios de contradicción y de presunción de inocencia, los cuales hacen parte del núcleo esencial del derecho al debido proceso.

Las disposiciones se aplican a toda empresa, establecimiento, explotación, así como a las cooperativas u otras formas asociativas

comunitarias o cualquier tipo de prestación de servicios personales donde haya empleadores y trabajadores, sean públicos o privados, en todo el territorio de la República, con las excepciones establecidas en la LOPCYMAT. Estos Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deben ser gratuitos para todos los trabajadores y trabajadoras que laboran dentro del centro de trabajo y prestar sus servicios sin discriminación alguna.

En numerosas sentencias, se ha explicado cuando se refiere al debido proceso administrativo, que excluir al administrado del conocimiento previo de la sanción a aplicar y negar, por ende, la posibilidad de controvertirla antes de su imposición, vulnera el derecho fundamental al debido proceso, pues puede convertirse en un acto arbitrario, contrario al Estado de derecho.

Lo que la norma constitucional pretende es que la aplicación de una sanción sea el resultado de un proceso, por breve que éste sea, aún en el caso de que la norma concreta no lo prevea. En cuanto a la posible interpretación de que no existe violación al debido proceso, pues el afectado puede controvertir la decisión de la administración interponiendo los recursos administrativos, la Corte ha manifestado que no obstante existir esta posibilidad, no es posible eludir el proceso previo a la imposición de la sanción.

La aplicación de la LOPCYMAT se la asigna al ámbito laboral a través del INPSASEL y el INCRET, teniendo entre otras atribuciones, determinación de clasificación de riesgo de las empresas, y contra los actos dictados por este ente existe control judicial ante los tribunales de la jurisdicción especial del Sistema de Seguridad Social, sin embargo, los reclamos derivados del incumplimiento patronal de reubicar por motivo de una discapacidad temporal, debe ser conocido por los tribunales laborales, salvo el caso del

incumplimiento de la obligación de respetar la inamovilidad laboral producto de la discapacidad temporal.

En lo que respecta a las reclamaciones originadas en responsabilidad por los daños producto del incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laborales, deben ser conocidos por los tribunales del trabajo, pudiendo observarse que la jurisdicción especial del trabajo, refiere a materia de seguridad social. En cuanto a la competencia en materia de sanciones administrativas por incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo le corresponde al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, en cuyo caso, el control judicial será de los tribunales contencioso administrativos, más los órganos competentes no serán de lo Contencioso-administrativo, sino la jurisdicción especial prevista en texto legal.

La competencia para conocer de los recursos contencioso-administrativos previstos en ley le corresponde a los Tribunales Superiores laborales con competencia en razón del territorio, actuando como jueces contencioso-administrativos en tales casos, por lo que se trata de la asignación de una competencia especial en esta materia a tales tribunales, quienes fungirán de órganos contencioso-administrativos especiales, y lo peculiar es que la alzada de los mismos no serán ni las Cortes de lo Contencioso-administrativo, ni la Sala Político administrativa, sino la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Es constitucionalmente válido que el legislador le otorgue competencia a tribunales distintos a los nominalmente calificados como contencioso administrativos, para conocer de procesos de anulación contra actos administrativos de los poderes públicos, habida consideración que la Constitución establece que; “La jurisdicción contencioso administrativa

corresponde al Tribunal Supremo de Justicia y los demás tribunales que determine la ley”, lo que habilitó al legislador para otorgarle competencia en materia contencioso administrativo agraria y ambiental, a la Sala de Casación Social, lo cual concuerda con la Disposición Transitoria Séptima de la LOPCYMAT.

La Sala Constitucional, en sentencia de 19 de enero de 2007, efectuó una interpretación que la llevó considerar que la competencia en primera instancia corresponde a los juzgados superiores contencioso administrativos y la apelación a las cortes de lo contencioso administrativo, tesis que fue acogida por la Sala de Casación Social en sentencia del 14 de junio de 2007. al igual que, la Sala Constitucional del Máximo Tribunal de la República, mediante sentencia N° 29 de fecha 19 de enero de 2007³⁴, se pronunció con relación a la competencia para conocer de los recursos contenciosos administrativos contra los actos dictados en ejecución de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y al respecto estableció, conteste con la doctrina vinculante de dicha Sala acerca de los órganos jurisdiccionales competentes para conocer de la impugnación de los actos administrativos dictados por las Inspectorías del Trabajo, dictaminando que:

“...los Juzgados Superiores en lo Contencioso Administrativo son los competentes para conocer en primera instancia de los referidos recursos contencioso administrativos, y en apelación, las Cortes de lo Contencioso Administrativo, criterio acogido por la Sala de Casación Social en varias sentencias, tales como Nos 1.330 del 14 de junio de 2007; y 1.440, 1.441 y 1.442 del 28 de junio de 2007, ratificado recientemente en sentencia de fecha 15 de mayo de 2008 por la misma Sala de Casación Social (Caso : Proalca, C.A. contra Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INSAPSEL) Dirección Estatal de los Trabajadores de Lara, Yaracuy y Portuguesa).

³⁴ Sala de Casación Social en varias sentencias, tales como Nos 1.330 del 14 de junio de 2007; y 1.440, 1.441 y 1.442 del 28 de junio de 2007, ratificado recientemente en sentencia de fecha 15 de mayo de 2008 por la misma Sala de Casación Social (Caso : Proalca, C.A. contra Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INSAPSEL) Dirección Estatal de los Trabajadores de Lara, Yaracuy y Portuguesa).

Por tanto, vista la declaratoria de incompetencia de la jurisdicción laboral para asumir el conocimiento del presente juicio; y al ser la competencia por la materia de estricto orden público, no susceptible de convalidación, tal como se reseñó en sentencia N° 522 de fecha 21 de marzo de 2006 (caso: Candelario Ramón Romero Hernández y otros contra Compañía Venezolana de Terminales S.A.), este Tribunal Superior considera a su vez que es incompetente para conocer y decidir del referido recurso de abstención o carencia, por cuanto debe ser la jurisdicción contencioso administrativa la que conozca del asunto, por lo que plantea el correspondiente conflicto negativo de competencia y ordena que los autos se envíen a la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia, a fin de que conozca de dicho conflicto, en virtud de que no existe en el Tribunal Supremo de Justicia una Sala que sea común para el área laboral y la contenciosa administrativa. En ese sentido, la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 31 de octubre de 2007, estableció lo siguiente:

Ahora bien, a los fines de determinar a cuál de las Salas de este Supremo Tribunal corresponde dirimir los conflictos de competencia suscitados entre tribunales que no tengan un superior común a ellos, esta Sala Plena ha señalado que debe atenderse al criterio de afinidad entre la materia debatida y las competencias de cada Sala, a menos que los tribunales en conflicto pertenezcan a distintas jurisdicciones, en cuyo caso la competencia corresponderá a esta Sala Plena. Así se estableció en la sentencia número 24, publicada en fecha 26 de octubre de 2004, caso Domingo Manjarrez, en la cual se señaló:

Como puede observarse, en la norma transcrita todas las Salas de este máximo tribunal tienen atribuida competencia para decidir los conflictos de competencia de los tribunales, en el caso de que no exista otro tribunal superior y común a ellos. En este sentido, resulta competente esta Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia para conocer de la presente causa, toda vez que justamente el conflicto planteado versa en torno a cual es la materia objeto del proceso, ya que se presenta un conflicto negativo de competencia, en este caso entre tribunales con competencia agraria y tribunales con competencia civil, que no han asumido el conocimiento de la presente causa en tanto que ambos se consideran incompetentes para decidirlo. Consecuencia de lo anterior, es que establecer cuál es la Sala afín con la materia significaría determinar el fondo del asunto debatido en esta instancia, que no es otro que determinar la competencia según la materia para conocer del presente caso.

Así las cosas, debe esta Sala asumir la competencia a fin de establecer cuál es el tribunal competente para conocer de la demanda, especialmente porque es la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia la más apropiada para resolver los conflictos de competencia entre tribunales de distintas 'jurisdicciones' sin un superior común, no sólo por tener atribuida esta Sala la competencia, ya que todas las Salas la tienen, sino especialmente en razón de su composición, ya que reúne a los magistrados de todos los ámbitos

competenciales, lo que permite en esta instancia analizar de mejor manera y desde todos los puntos de vista, a qué tribunal debe corresponder conocer de una causa en la que haya duda sobre cuál juzgado deba conocerla en cuanto a la competencia por la materia. Así se declara”.

Dicho criterio fue reiterado por esta Sala en la sentencia N° 1, publicada el 17 de enero de 2006, caso José Miguel Zambrano, en el cual se expuso:

“...puede surgir sí una problemática para los supuestos en que los tribunales en conflicto pertenezcan a distintas jurisdicciones, y donde, prima facie no resulta posible determinar cuál es la naturaleza o carácter del asunto debatido. En estos últimos casos, se sostenía que la competencia le correspondía a la Sala de Casación Civil, fundamentándose tal criterio en que la actuación de esa Sala se rige eminentemente por las normas del derecho procesal civil y la regulación de competencia es una institución propia de este derecho (vid. sentencia de la Sala Plena de este Máximo Tribunal dictada en el Exp. 535 de fecha 7 de marzo de 2001).

No obstante lo anteriormente expuesto, mediante sentencia N° 24 dictada por esta Sala Plena en fecha 22 de septiembre de 2004, publicada el 26 de octubre del mismo año, se abandonó tal criterio, al considerarse que era la propia Sala Plena de este Máximo Tribunal la competente para dirimir el conflicto de competencia planteado entre tribunales con distintas jurisdicciones. En el caso de un conflicto negativo de competencia por la materia entre tribunales que pertenecen a distintas jurisdicciones (laboral y civil); por lo cual, de conformidad con el criterio antes expuesto, la Sala Plena se declara competente para conocer y decidir el conflicto negativo de competencia planteado.

Por lo que las más importantes de las obligaciones del empleado o trabajador, es la de cumplir con el mandato legal de tomar las medidas de Prevención de Riesgo que su empleador le entregue: sistemas de trabajo adecuado; buenas prácticas laborales; uso de elementos de seguridad personal; obedecer las instrucciones de supervisores, capataces o prevencionistas. Pero si esto no sucede entonces existe para el patrono una

primera responsabilidad en los supuestos de la ley de prevención y es la llamada responsabilidad "subjética", porque depende de la conducta de una persona (o sujeto), en este caso de la conducta imprudente o negligente del empleador que, de perjudicar a un trabajador, le obliga a indemnizarlo y hasta puede ser castigado penalmente.

Por otra parte, vemos como novedad en la LOPCYMAT lo que ya estaba en el artículo 560 LOT y es la consagración de una segunda responsabilidad del patrono, independiente de su culpa y generada por la simple ocurrencia de un accidente laboral o aparición de una enfermedad ocupacional. La doctrina la llama responsabilidad objetiva o por "riesgo profesional". Aunque el Estado cargue (se subroge) con las indemnizaciones y gastos del trabajador si el infortunio laboral ocurrió sin culpa del patrono, ello no significa que dicho patrono haya sido totalmente exonerado de esta responsabilidad.

En efecto, el hecho de habersele exigido sólo a él la obligación de cotizar al régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo implica, desde el comienzo de la relación laboral, una carga pecuniaria impuesta al empleador derivada de su responsabilidad objetiva. En otras palabras, el patrono paga una cotización por la posibilidad de que ocurra un infortunio laboral.

El artículo 116 LOPCYMAT contempla tres aspectos en cuanto a responsabilidad del patrono se refiere: 1) el administrativo, que castiga con multa, cierre y/o suspensión de actividades al patrono infractor por el mero hecho de violar alguna disposición legal aunque no haya ocurrido infortunio alguno (artículos 118 y siguientes y 135, entre otros); 2) el civil, esto es, la indemnización (si tuvo culpa), incluyendo el daño moral y material, que debe darle al trabajador víctima del infortunio, o a sus familiares si aquél falleció

(artículos 129 y 130); y 3) el penal, o sea, la pena de prisión al patrono responsable si hubiere lugar a ello (artículo 131 y las disposiciones transitorias novena y décima). Ninguno de estos aspectos excluye a los demás, o sea, las sanciones pueden ser concurrentes.

El aspecto administrativo se encuentra ahora minuciosamente detallado al clasificar las infracciones del patrono en leves, graves y muy graves, cada una con sus topes mínimos y máximos de multa, amén de otras sanciones. Aunque la ley habla de responsabilidad administrativa, disciplinaria y multas por infracciones como cosas diferentes, nosotros hemos englobado todo ello bajo un solo aspecto: el administrativo, en virtud del cual, el empleador responde por su incumplimiento de la ley ante la autoridad de la seguridad social.

El aspecto penal no es tan reciente como muchos puedan creer pues ya el Código Penal venezolano de 1964 (y la disposición tampoco era nueva en ese entonces) estipuló en su artículo 411 la pena de prisión para todo aquél que por negligencia, imprudencia o por inobservancia de los reglamentos ocasionara la muerte de una persona. La Ley anterior señalaba como requisito en su artículo 33 que el patrono actuara a sabiendas y sin tomar las precauciones debidas para declarársele responsable del infortunio sufrido por un trabajador. Con la redacción de la ley actual, basta comprobar que cometió una infracción determinante en la ocurrencia de dicho infortunio para que resulte responsable del mismo.

Las normas cuya infracción puede acarrear responsabilidad subjetiva del patrono son las que aparecen explícitamente en la ley, las implícitamente señaladas en ella, las establecidas en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la propia empresa o las que provengan de cualquier otra fuente, como las contenidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene y las

contempladas en el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT dictado en enero de 2007, incluyendo las normas técnicas referidas en su artículo 8.

Los artículos más relevantes de la LOPCYMAT cuando ocurre un infortunio laboral son el 129, el 130 y el 131 pues en caso de muerte o lesiones de un trabajador por accidente o enfermedad laboral, su patrono puede resultar responsable con cárcel y condenado a pagar las indemnizaciones que allí se especifican si se determina que tales infortunios ocurrieron por circunstancias que se le pueden imputar al empleador. La ley ha incorporado expresamente la indemnización del patrono al trabajador por daño material y moral (artículo 129), algo que ya se venía aplicando en los juicios por infortunios laborales, con base a los artículos 1185 y 1196 del Código Civil.

Sin embargo, y aunque el artículo 129 pareciera señalar lo contrario, la indemnización por daños y perjuicios materiales (no así por daño moral) no debe ser adicional a la que perciba el trabajador por mandato del artículo 130 de la ley, sino que una debería restarse de la otra y pagar el empleador, por un lado, la que manda la ley en dicho artículo 130 y, por otro lado, la diferencia hasta el monto reclamado por daño material. Si no fuera así, estaríamos ante un caso de pago doble por un mismo daño, o lo que es lo mismo, ante un caso de enriquecimiento sin causa.

Esta realidad debe ser comprendida en su manifestación integral, reflejando la verdadera composición de factores sociales y su importancia relativa en el ámbito que enmarca. La participación limitada a la subsidiariedad de su acción, es decir, solamente cuando los particulares no sean idóneos, aptos, capaces o cuando estos desprecien su opción, solamente en ese caso puede actuar el Estado en el plano económico. Ello evidentemente limita su capacidad y por consecuencia su responsabilidad. El

Estado en cambio debe establecer las condiciones necesarias para que el libre juego de la actividad se manifieste en forma equilibrada y equitativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Angel Avilez, Daño Moral, Ciudad Bolívar Venezuela, Universidad Gran Mariscal de Ayacucho, Facultad de Derecho, s/f,: <http://www.monografias.com/trabajos24/danio-moral/danio-moral.shtml> (Consulta: 2011, Noviembre 20).

Angel Avilez, Daño Moral <http://www.monografias.com/trabajos24/danio-moral/danio-moral.shtml> (Consulta: 2011, Noviembre 17).

A. Silva, “Metodología de la investigación elementos básicos”, ediciones CO-BO. Caracas, Venezuela, 2006.

CABANELLAS, GUILLERMO. Derecho de los Riesgos del Trabajo. Buenos Aires: Omeba, 1966.

Carlos Zainz Muñoz, El constitucionalismo social de la República Bolivariana de Venezuela: <http://www.eumed.net/oe-vess/lit/csm.htm> (Consulta: 2011, Noviembre 20).

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Asamblea Nacional Constituyente, 30 de diciembre de 1999, publicada en la Gaceta Oficial No. 36.860. Reimpresa por error material en Marzo de 2000. Gaceta Oficial N° 36.920.

David Martínez, Perfil de la personalidad de los empleados de servicios generales que tuvieron accidentes de trabajo en la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, 2006. <http://eav.upb.edu.co/banco/files/tesispersonalidadempleadosUPBpdf> (Consulta: 20011, Noviembre 20).

Ernesto Krotoschin: "Instituciones de Derecho del Trabajo" 2da Edición, Buenos Aires, Depalma, 1968, Pag 497.

E. Pérez Botija: "Curso de Derecho del Trabajo". 5ta, ED, Madrid, Editorial Tecnos, Madrid. 1957, Pág. 186.

E. Salgado Calderón, La responsabilidad del patrono, 2006.
<http://www.monografia.com/trabajos14/relac-laboral/reloc-laboral.shtml>
 (Consulta: 2011, Noviembre 10)

F. Parra Arangure, Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela, Universidad del Zulia, Maracaibo, 1965, Pág. 259.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 30 de junio de 2005, publicada en la Gaceta Oficial No. 38.236 de fecha 26 de julio de 2005.

León Barandiarán .Curso del Acto Jurídico, con referencia al Proyecto del Código Civil Peruano. Lima, 1983. Pág. 75

López O., Ángel Miguel, *Estudio analítico de la responsabilidad patronal frente a los accidentes de trabajo*. Tesis de grado de especialización no publicada. San Cristóbal. Universidad Católica del Táchira, 2010.

Ludovico Barassi: "Trabajo del Derecho del Trabajo". Tomos I y II, Buenos Aires, Editorial Alfa, 1949, II, Pág. 302.

Pablo Pérez Herrera, "El sistema venezolano de seguridad social". *Revista Tachirense de Derecho*, N° 14, San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira, 2002, pp. 42-52.

Rafael Alfonzo Guzman: "Nueva didáctica del Derecho del Trabajo". Séptima edición, Caracas, Litografía Melvin, 2000, Pág. 69.

Vivas C., Noris E. *Marco aplicado al Accidente Laboral en Venezuela*. Tesis de grado de especialización no publicada. San Cristóbal. Universidad Católica del Táchira, 2008.