



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TACHIRA**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**ANALISIS CRÍTICO SOBRE LA FIGURA DEL PATRONO Y SUS  
DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**  
Trabajo presentado como requisito para optar al Título de  
Especialista en Derecho Laboral

**San Cristóbal, 2010.**

## APROBACION DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por el ciudadano, Abg. Jackson Arenas, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: **ANALISIS CRÍTICO SOBRE LA FIGURA DEL PATRONO Y SUS DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los 2 días del mes de Noviembre de 2010.

---

Dr. Jorge E. Leal R.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERRECTORADO ACADEMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**Autor:** Abg. Jackson Arenas.

**Tutor:** Dr. Jorge E. Leal R.

**Año:** 2010

**RESUMEN**

El tema del presente estudio está referido al área Laboral, específicamente a los derechos del empleador en cuanto a la normativa vigente sobre seguridad y salud en el trabajo. 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 vigente impone al patrono de una carga de deudor de seguridad frente al trabajador, condición que tiene su origen en la misma constitución; en las leyes y su desarrollo reglamentario y, en menor grado, en la negociación colectiva. Donde el patrón es el sujeto central y casi único de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, es el sujeto fundamental de las responsabilidades en tal materia. Pero se debe tratar el presente tema desde una concepción moderna, en la cual no resultan totalmente válidas las nociones jurídicas tradicionales, por lo cual debe aplicarse una interconexión del área y su protección con otras ramas jurídicas desde una óptica de verdadera igualdad. El tema propuesto resulta de gran interés y actualidad, gracias al amplio número de personas que afecta. Metodológicamente se realizó una investigación de tipo documental, la estructura del trabajo se presenta en forma analítica y crítica. El Capítulo I contiene el planteamiento del problema, justificación, objetivos. En el Capítulo II se desarrolla el Marco Teórico, donde se muestran los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales y definición de términos. En el Capítulo III la metodología empleada, el capítulo IV, que presenta el análisis de la investigación, seguida de las conclusiones y recomendaciones.

**Descriptores:** Derechos, patrono, prevención, ámbito laboral.

# ÍNDICE GENERAL

	P.P
RESUMEN.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1 y 2
<b>CAPITULO I EL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Objetivos de la Investigación.....	7
1.2.1 Objetivo General.....	7
1.2.2 Objetivo específico.....	7
1.3 Justificación e Importaciones.....	8
1.4 Alcances y Limitaciones.....	9
<b>CAPITULO II MARCO TEORICO</b>	
2.1. Antecedentes Doctrinales.....	10
2.2 Antecedentes legislativos.....	12
2.3 Antecedentes Jurisprudenciales.....	16
2.4 Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	18
2.5 Ámbito de Aplicación de la Ley.....	19
2.6 Implicaciones de la Ley.....	23
2.7 Impacto sobre el conglomerado Patronal.....	39

2.8 La Responsabilidad ante la Ley.....	51
2.9 Responsabilidad Objetiva.....	53
2.10 Responsabilidad Subjetiva.....	59
2.11 Característica de la Responsabilidad Penal.....	60
2.12 Naturaleza Jurídica de la LOPCYMAT.....	65
2.13 El Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL).....	68
2.14 Leyes Normativas por las que se rige.....	71
2.15 Funciones asignadas por la LOPCYMAT y la Ley del sistema de seguridad social...72	
2.16 Imposición de Sanciones Administrativas por el INPSASEL.....	73
2.17 Marco Jurídico.....	79
2.18 Definición de Términos Básicos.....	83
<b>CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Diseño.....	85
3.2 Técnicas e Instrumentos.....	86
3.3. Análisis e Interpretación de la Información.....	88
3.4 Procedimiento.....	89
<b>CAPITULO IV ANALISIS DE RESULTADOS</b>	

4.1	Ámbito de los derechos del empleador en los procedimientos derivados de la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	92
4.2	Sobre Derechos Humanos.....	97
4.3	El Derecho a la Defensa.....	98
4.4	El Debido Proceso.....	100
4.5	Estado como Juez.....	102
4.6	Posibles Violaciones a los Derechos del Patrono como Persona y Ciudadano en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	107
4.7	Obligación Contendida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	111
4.8	Efectos de la Tutela Judicial Efectiva en el Ámbito Laboral y su Tratamiento Jurisdiccional en cuanto al Patrono en los Procedimientos derivados de la Aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	120
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>123</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>125</b>

## **INTRODUCCION**

Las condiciones de seguridad y salud en el espacio laboral, han sido establecidas como derechos del trabajador a cargo y responsabilidad del patrono. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), se erige como el principal instrumento legal que fusiona toda la normativa del área de salud y seguridad en el trabajo, buscando por medio de ella, poner fin a la dispersión normativa que caracterizaba al sistema laboral venezolano. En este sentido, la vigencia de esta ley ha producido en las personas naturales y jurídicas una constante preocupación por su correcta adecuación en las organizaciones y su eficiente cumplimiento en materia de seguridad y salud laboral.

Estableciéndose como objetivo la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, reajustando para ello sus medios de producción al desarrollo de las condiciones de vida de todos aquellos que sean considerados trabajadores en su empresa; por ello se erige como tema de la presente investigación la figura del patrono y sus derechos en materia de seguridad y salud laboral, ya que si bien es cierto el trabajador, ha sido considerado como el débil jurídico por excelencia en estas relaciones, no es

menos cierto que el patrono posee derechos intrínsecos a él conferidos como persona y ciudadano, que no en pocas ocasiones suelen verse vulnerados en el carácter protectorio de esta materia laboral.

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 vigente impone al patrono de una carga de deudor de seguridad frente al trabajador, condición que tiene su origen en la misma constitución; en las leyes y su desarrollo reglamentario y, en menor grado, en la negociación colectiva. Donde el patrón es el sujeto central y casi único de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, es el sujeto fundamental de las responsabilidades en tal materia.

Para conseguir un desarrollo óptimo en la presente investigación se emplea una estructura investigativa de cuatro capítulos. El primero de ellos, el Capítulo I contenido del planteamiento del problema y de los objetivos, alcances y limitaciones de la investigación, un segundo capítulo que recoge desde los orígenes del conocimiento del problema o fenómeno de estudio, reseñado en los antecedentes históricos, hasta las bases o fundamentos teóricos de la investigación, los cuales sirvieron de soporte técnico para el desarrollo de la presente investigación, así como la conceptualización de la terminología empleada en el contenido del estudio.

Sobre la base de los capítulos anteriormente descritos se presenta el capítulo III, el cual describe de manera específica la metodología empleada por el autor y finalmente el capítulo IV, que presenta el análisis de la investigación, se desarrollan cada uno de los objetivos planteados desde la fase de la delimitación del problema hasta la culminación de la investigación, para con ello presentar las respectivas conclusiones obtenidas a través del desarrollo del estudio.



# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La necesidad de subsistencia del hombre, lo ha llevado a una lógica interacción para desarrollar actividades en conjunto y así, satisfacer necesidades básicas de manutención, así el hombre conoció el trabajo y por ello nace el derecho del trabajo como otras ramas del ordenamiento jurídico, constituido por un conjunto de normas para regular esas relaciones en un ámbito jurídico y que tienen su razón de ser en la necesidad de protección social de quienes se hallan en una relación dependiente o subordinada.

Por lo tanto, ese conjunto sistemático de normas y de principios, se adecuan a la idea social de justicia, necesario en toda sociedad, para regular precisamente esas relaciones jurídicas tanto individuales como colectivas

que nacen a raíz del intercambio de bienes y servicios entre personas como hecho social, el trabajo no solo conlleva a el interés de la sociedad en que las condiciones de estas relaciones sean dignas y adecuadas, sino salubres y seguras, por ello en Venezuela existen instrumentos legales que regulan estas actividades.

Las condiciones de seguridad y salud en el espacio laboral, la recreación y el descanso de los trabajadores, han sido establecidas como derechos del trabajador a cargo y responsabilidad del patrono. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), se erige como el principal instrumento legal que fusiona toda la normativa del área de salud y seguridad en el trabajo, buscando por medio de ella, poner fin a la dispersión normativa que caracterizaba al sistema laboral venezolano.

En este sentido, la vigencia de esta ley ha producido en las personas naturales y jurídicas una constante preocupación por su correcta adecuación en las organizaciones y su eficiente cumplimiento en materia de seguridad y salud laboral, estableciéndose como objetivo esencial la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, reajustando para ello sus medios de producción al desarrollo de las condiciones de vida de todos aquellos que sean considerados trabajadores en su empresa; por ello se erige como tema de la presente investigación la figura del patrono y sus derechos en materia de seguridad y salud laboral, ya que si bien es cierto el trabajador, ha sido considerado como el débil jurídico por excelencia en estas relaciones, no es menos cierto que el patrono posee derechos intrínsecos a él conferidos como persona y ciudadano.

Por lo tanto, uno de los principios contemplados en la LOPCYMAT es la búsqueda de una Política de Seguridad y Salud Laboral sustentable,

fundamentada en la voluntad de mejorar los procesos inmersos dentro del medio ambiente laboral ajustado, a la prevención de riesgos laborales y al empoderamiento de la información por parte de los trabajadores de su proceso de trabajo, como elementos de prevención en salud general y sus consecuencias sobre los trabajadores y trabajadoras, pero no es posible obviar la singular existencia de derechos humanos y fundamentales del empleador, como persona natural o jurídica y el necesario equilibrio ordenado por el ordenamiento jurídico, para la existencia del Estado de Derecho.

En este mismo orden de ideas, es imposible en la actualidad no percatarse en la práctica cotidiana del ejercicio, que el trabajador goza de un conjunto de prerrogativas y ventajas, que al tratar de compensar una situación de desventaja económica en un proceso, frente a quien funge como empleador, esas prerrogativas y ventajas suelen conllevar a violación de derechos fundamentales y toda persona tiene derecho a reclamar justicia, a través un proceso con garantías mínimas. Esto es lo que se denomina, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y la doctrina es casi unánime al considerar que la tutela jurisdiccional corresponde al Estado y este criterio es acogido por la legislación nacional.

Ahora bien, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)<sup>1</sup> es la norma suprema y el fundamento del ordenamiento jurídico en nuestro país, todos los actos y actuaciones de los órganos del Poder Público deben realizarse con estricta sujeción a ella, en tanto que la Administración Pública debe ejecutar su actividad con sometimiento pleno a la ley y al derecho, tal como lo manda su artículo 141, resaltando que además de la

---

<sup>1</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Número: 36.860 (Extraordinario). Caracas, 30 de Diciembre.

Constitución y la ley, los órganos del Poder Público deben respetar los principios generales del Derecho.

Con la entrada en vigencia de la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente Trabajo (LOPCYMAT)<sup>2</sup>, nacen procedimientos sancionatorios 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 pautas que regulan diversos procedimientos en relación con la Salud y Seguridad Laboral, según el incumplimiento y la responsabilidad que de ellos se derive; sea civil, administrativa o penal.

La LOPCYMAT<sup>3</sup> establece que el empleador o sus representantes podrán ser objeto de sanciones cuando hayan incurrido en violaciones a la normativa en materia de seguridad y salud laboral, que arrojasen como consecuencia la muerte o alguna discapacidad al trabajador, lo que ha generado discusiones, ya que, como todo lo humano, los cambios y transformaciones se han dado en razones, preceptos o bases equivocadas, pero en la búsqueda de soluciones, se olvida que no en pocos casos, es el mismo trabajador quien no acata las normas, ni usa los implementos de seguridad y que de las situaciones fácticas de impericia o negligencia derivan sanciones al patrono, pues el problema reside en la posible violación a los derechos del patrono como persona y ciudadano.

Sobre la base de los argumentos anteriores se plantea, un estudio analítico y crítico sobre los derechos del empleador ante la normativa de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito laboral, así como el deber del estado en el cumplimiento a la garantía de la tutela efectiva, para determinar

---

<sup>2</sup> Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236 de Fecha 26 de Julio de 2005.

<sup>3</sup> Cit.

si violenta el contenido de una relación especial de subsistencia social, que según se ha dicho contempla beneficios para los trabajadores y perjuicio para el patrono. La realidad antes descrita, conduce a la formulación de las siguientes interrogantes para el desarrollo de la presente investigación:

1. ¿Cuáles son los derechos del empleador ante la normativa de seguridad y salud en el trabajo?
2. ¿Cuáles son las posibles violaciones a los derechos del patrono como persona y ciudadano en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo?
3. ¿Qué son derechos en la figura del empleador?
4. ¿Cuáles son los efectos de la tutela judicial efectiva en el ámbito laboral?

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General**

- Analizar desde un punto de vista crítico la figura del patrono y sus derechos en materia de seguridad y salud laboral

### **Objetivos Específicos**

1. Determinar el ámbito de los derechos del empleador en los procedimientos derivados de la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo.

2. Describir las posibles violaciones a los derechos del patrono como persona y ciudadano en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo.

3. Establecer los efectos de la tutela judicial efectiva en el ámbito laboral y su tratamiento jurisdiccional en cuanto al patrono en los procedimientos derivados de la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo.

## **JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

El desarrollo del presente proyecto es posible gracias al planteamiento de objetivos realizables y a las posibilidades de acceso a la información existente de tipo jurídico, su justificación se encuentra sin lugar a dudas en, que se pretende incluir el tema como línea de interés tanto jurídica como social, por su nivel de importancia y su altísimo costo social. Siempre tomando en cuenta que la LOPCYMAT establece una especie de conflicto en cuanto a derechos y deberes en cabeza del empleador, al establecer responsabilidades bajo evidente desequilibrio por encima de su condición natural y humana, a los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente y de manera colateral, se pretende compendiar un material de fácil comprensión, con carácter didáctico, de fácil acceso a todos aquellos que tengan interés en ahondar más sobre los derechos sociales consagrados en la CRBV y el resto de leyes existentes sobre la materia en estudio y muy especialmente sobre el tema de esta indagación crítico/analítica.

## **ALCANCES Y LIMITACIONES**

El estudio de este tema pretende beneficiar a las personas que de alguna forma estén o puedan verse relacionadas o afectadas con el nuevo procedimiento establecido en la LOPCYMAT que rige los destinos de la salud y la seguridad de los trabajadores y de los empleadores, mediante un análisis detallado, fundamentado en derechos y principios básicos con el fin de ayudar adquirir conocimientos claros y precisos, para poder conocer, ampliar y evitar posibles errores de juzgamiento al respecto. Como reales limitantes al desarrollo del presente estudio solo se opondría la escasez de información sobre el tópico tratado y el alto costo de la investigación en tiempo, por razones de carga laboral y familiar a las que el investigador se encuentra sometido.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **Antecedentes Doctrinales**

De la Cueva<sup>4</sup> sostiene que “el trabajador lesionado en su trabajo profesional debe ser indemnizado por aquél en cuyo provecho realizaba el trabajo”. El accidente es para el patrono un riesgo profesional. Saleilles citado por Cabanellas<sup>5</sup>, defendió esta tesis, influenciado por el Derecho Alemán y recurrió nuevamente al artículo 1.384 del Código de Napoleón cuando señaló que “se es responsable, no solamente del daño causado por hecho propio, sino, también, del causado por el hecho de las personas por las que debe responderse o de las cosas que se tienen bajo su cuidado”. Así

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, M; Derecho Mexicano Del Trabajo, Novena Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1969, pp. 46-50.

<sup>5</sup> CABANELLAS, G; Derecho De Los Riesgos Del Trabajo, pp. 291-295.



pues, el patrono responde del accidente, no porque haya incurrido en culpa, sino porque su cosa, su maquinaria, ha creado el riesgo.

Cabanellas<sup>6</sup>, señala que no todos los accidentes y enfermedades profesionales tienen valoración, solo aquellos que produzcan incapacidad, determinada por los médicos, entendiendo por Incapacidad para el trabajo, en los casos en que el trabajador sufra un estado de inferioridad para ejecutar la labor que anteriormente realizaba. La fijación de la incapacidad del trabajador debe establecerse con base absolutamente científica. El juez, al carecer de dichos conocimientos, debe valerse de un informe pericial, que se convierte en una prueba al momento de determinar la invalidez.

### **Trabajos Especiales de Grado**

Palacios G<sup>7</sup>. Elaboró un trabajo especial de grado titulado “Influencias de los Principios Fundamentales en la Administración de Justicia dentro del Proceso”, para aspirar al título de Especialista en Derecho del Trabajo. Allí resalta las bondades que presentan los ideales del deber ser en el proceso y las aptitudes requeridas por los jueces para que ello se materialice, explanando los principios bajo los cuales debe regirse un operador de justicia. Lo cual, se considera guía para el desarrollo de la presente investigación, en el proceso de desentrañar las competencias jurisdiccionales de los procedimientos y la aplicación de la normativa objeto de estudio, en referencia a los principios básicos del debido proceso y la igualdad en el

---

<sup>6</sup> CABANELLAS, G. Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual. Buenos Aires. Argentina. Editorial Heliasta, 1998.

<sup>7</sup> GUÍA DE TRABAJOS DE SEMINARIOS, Disponibles en la Biblioteca de la Universidad Católica del Táchira, s/f.

proceso laboral, así como el deber del estado en el cumplimiento a la garantía de la tutela efectiva.

Castillo S<sup>8</sup>. En su 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 patrono.

Guzmán F<sup>9</sup>. 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.

## **Antecedentes Legislativos**

---

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Ibid

En materia de infortunios laborales Venezuela adoptó, la doctrina Francesa mediante la cual la responsabilidad patronal se generaba en la ley y por consiguiente, el trabajador debía demostrar la culpa *levis in abstracto* del demandado, lo cual implicaba una imposibilidad para el trabajador de demostrarla. Poco a poco se fue consagrando la Teoría del Riesgo Profesional, que ya se había adoptado en la ley de Minas de 1915. Previamente en el Código de Minas del año 1854, que contenía disposiciones sobre la seguridad respecto a los obreros<sup>10</sup>.

En la Ley y Reglamento Orgánico de Minas de 1883, se incluían disposiciones sobre Seguridad Industrial. En 1891 estableció la Intervención del Inspector de Minas en caso de Accidentes, pero no estableció reparación alguna. En de 1893, se incluyó la idea de la Reparación, que señalaba, que en caso de accidentes en la mina, se pagaría a los interesados, los perjuicios causados y en caso de duda con respecto al monto, la Autoridad Competente fijaría la Indemnización por medio de Arbitraje<sup>11</sup>.

Dichas normas se repitieron en los Códigos de 1904,1905 y 1906. En el Código de Minas de 1909 se hace mención a la aparición de la Teoría del Riesgo Profesional. Como se había mencionado, la Ley de Minas de 1915, destacó la Teoría. Con todos estos antecedentes, el legislador venezolano consagró un sistema de reparación de accidentes, sirviendo de base a la Ley del Trabajo de 1928, que en su artículo 149, establecía entre otras, una indemnización de 9 meses por Incapacidad parcial y permanente. Sucesivamente, en las leyes de Seguros Sociales, se implementaron indemnizaciones por Accidentes laborales, apoyadas estas leyes por

---

<sup>10</sup> MILLE MILLE, GERARDO. Comentarios sobre Jurisprudencia Laboral y la Ley Orgánica del Trabajo, Editores Paredes, Caracas, 1991.

<sup>11</sup> Ibid.

Organismos como el Ministerio del Trabajo y el Consejo Venezolano de prevención de accidentes del año 1959<sup>12</sup>.

En la Ley de 1936 es la que realmente adquiere eficacia jurídica llegando a regir las relaciones de trabajo en Venezuela durante más de cincuenta años. Consagraba un régimen de riesgos profesionales con ligeras modificaciones y que aun se encuentran presentes en la ley vigente. En 1940, se dicta la Ley del Seguro Social Obligatorio<sup>13</sup>, con aplicación desde el año 1944, las prestaciones por incapacidad parcial debidas a accidente de trabajo eran muy limitadas a indemnizaciones diarias hasta por 26 semanas. Posteriormente, en el año 1966 se promulgó la vigente Ley del Seguro Social<sup>14</sup>, que incrementó la indemnización por incapacidad parcial hasta 52 semanas consecutivas.

En el año 1968, aparece el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, reformado en el año 1973. Como ley especial sobre la materia se promulgó en 1986 la primera Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. En su artículo 12, se crea el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales, que aun en su articulado no menciona específicamente la competencia para elaborar la certificación medico ocupacional, para calificar la discapacidad<sup>15</sup>.

La Ley Orgánica del Trabajo de 1991, en su artículo 560, consagraba la doctrina o el criterio del Riesgo Profesional, a cuyo beneficio se le debía cancelar al trabajador lesionado con ocasión del trabajo, una indemnización,

---

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Iturraspe, Francisco. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Seguridad Participativa, Participación de Trabajadores y Empleadores y sus Organizaciones en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Librería J. Rincón, G, C.A., Segunda Edición, Barquisimeto, 2007.

<sup>15</sup> Ibid.

la cual no depende de la culpa o negligencia del empleador, pero sí que la eventualidad a indemnizar provenga del servicio mismo o con ocasión de él. En razón de ello, Boggiano y Mujica<sup>16</sup>, destacan que:

El derecho a la Indemnización que asistía al trabajador asalariado, como consecuencia de una de una contingencia surgida en su trabajo (principalmente en los casos de accidente), en los primeros tiempos de la era industrial, sólo descansaba en el principio de la “responsabilidad contractual”, inspirado en el derecho Romano. Conforme a este principio, la persona que había sufrido un riesgo o una contingencia, solo podía tener derecho al pago total o parcial del daño sufrido, si lograba probar que el patrón, había cometido alguna falta. Dentro de esa concepción era sumamente difícil y casi siempre imposible para el trabajador que había sufrido un accidente o para los sobrevivientes de dicho trabajador, comprobar la culpabilidad del patrono y era por ello, por regla general, quedaban sin ninguna protección.

Dicho criterio evoluciona y surge el de Riesgo profesional, en virtud del cual todo patrono está obligado a pagar al trabajador o sus sobrevivientes los daños ocasionados por un accidente de trabajo, haya habido o no culpa del patrón, adicionalmente le corresponderían de conformidad con el Código Civil, el daño moral y material. Tal como lo señala el destacado catedrático Iturraspe<sup>17</sup> con respecto a lo previsto en la LOT, que plantea la Teoría del Riesgo Social, correspondiente a la Subrogación por la Seguridad Social de la Responsabilidad Objetiva del Empleador, referida al artículo 585, en los casos cubiertos por el Seguro Social, se aplican las disposiciones de la Ley especial de la materia.

Sin embargo, la subrogación es parcial, ya que lo cubierto por el Seguro Social solo se aplica en los casos donde no exista la responsabilidad objetiva y material del empleador, en los casos de negligencia o dolo del

---

<sup>16</sup> BOGGIANO GUILLERMO Y MUJICA, RAFAEL. Seguridad Social. Caracas. Editorial Edisa, 1972.

<sup>17</sup> ITURRASPE, FRANCISCO. Derecho a La Salud Y a La Seguridad en el Trabajo; Informe comparativo para la Procuraduría General de La Republica N°12. Caracas, 1995.

empleador, como se ha señalado, tanto en la LOPCYMAT, como a nivel de jurisprudencial, se habla de la responsabilidad particular del patrono. Doctrinal y jurisprudencialmente se aplica la Doctrina de la Responsabilidad Objetiva según la cual “el empleador está obligado a cumplir con los pagos de indemnizaciones, para las víctimas de accidentes o enfermedades profesionales. Se trata de los riesgos a los que se está expuesto con ocasión del trabajo, en la empresa se producen los riesgos y este debe repararlos”<sup>18</sup>.

Por ello, surge la teoría del Riesgo Profesional, la cual se basó en sus comienzos en la responsabilidad objetiva, producto de las ideas jurídicas de Francia, con la influencia de la Legislación Alemana, por cuanto la doctrina de la responsabilidad Civil solo cubría la culpa del patrono y las acciones por indemnización producto de accidentes o enfermedades profesionales estaban destinadas al fracaso por la dificultad de probar la culpa del patrono.

En Venezuela, la protección frente a los riesgos laborales está suficientemente regulada en cuerpos normativos distintos: 1) Ley del Seguro Social y su Reglamento; 2) Ley Orgánica del Trabajo, 3) Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y 4) Código Civil. En el régimen previsto en la LOT se encuentra la teoría del Riesgo Profesional o teoría de la responsabilidad objetiva del patrón. Debe destacarse que dicho régimen es de carácter supletorio, no se aplica a trabajadores que están sujetos a la protección del seguro social.

## **Antecedentes Jurisprudenciales**

---

<sup>18</sup>COLIN Y CAPITANT. Curso Elemental de Derecho Civil, tomo 3, Editorial Reus, Madrid, 1960, pp. 873 y 838.

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 casos concretos. Así se encuentran casos como José Francisco Tesorero Yáñez contra la empresa Hilados Flexilon S.A, del año 2002<sup>19</sup>. Esta sentencia versa 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), que ahora aún y cuando no es obligatorio, sirve de guía fundamental y referencia obligatoria sobre un caso en particular.

De acuerdo con la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° AA60-S-2001-000654 de fecha siete (07) de marzo de 2002<sup>20</sup>, *“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.

---

<sup>19</sup> En <http://www.jca.tsj.gov.ve/.../2284-17-DP11-L-2008-000393-.html>

<sup>20</sup> En <http://www.jca.tsj.gov.ve/.../2284-17-DP11-L-2008-000393-.html>

## **FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE TRABAJO**

La higiene y seguridad industrial se inició en Venezuela, con la formulación de la Ley de Minas en 1909<sup>21</sup>. En 1928, se promulga la primera ley del trabajo aunque la real legislación en prevención de accidentes laborales se creó en el año de 1936 con la formulación de la nueva Ley de Trabajo y su respectivo Reglamento. Para 1944, se crea la Ley del Seguro Social Obligatorio (S.S.O), la cual establecía para ese momento la protección del trabajador asegurado en cuanto enfermedad, maternidad, accidente laboral, enfermedades profesionales, vejez, invalidez y muerte. Por otra parte en el mismo período la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) con la labor de estandarización de normas en materia de seguridad.

La seguridad en el trabajo y la prevención a los riesgos en el ambiente y condiciones de trabajo, son realidades que la Legislación Laboral ha

---

<sup>21</sup> AMORER R., E. El régimen de la explotación minera en la legislación venezolana. Colección Estudios Jurídicos N° 45. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas. 1991. p. 269.



recogido y regulado en Venezuela, desde hace ya un tiempo en un conjunto normativo bajo esquemas de responsabilidad patronal, en virtud del cual, los Empleadores, Contratistas e Intermediarios, son directos responsables por el cumplimiento de los objetivos de la Ley, con fundamento en el Artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y que la Ley desarrolla en su integridad, de manera que esta obligación del empleador y derecho del trabajador, ha sido elevado a garantía o derecho constitucional.

En El año 2003, se procede a estudiar la adecuación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) de 1986 a la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) del 2002, por parte de una Comisión Especial de Diputados de la Asamblea Nacional, con asesores del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) y otros Técnicos, los cuales propusieron la reforma de la LOPCYMAT, para desarrollar en la misma el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte del Sistema Prestacional de Previsión Social del Sistema de Seguridad Social.

En el 2005, se publica, la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, que tiene por objeto garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. Y para ello se conmina al patrono adecuarse a su marco normativo e implantar una reingeniería de procesos que conllevan una serie de cambios e inversiones patrimoniales.

### ***Ámbito de Aplicación de la Ley***

Empresas y Empleados de Dominio público, privado, cooperativas u otras formas asociativas de carácter productivo o de servicio, con o sin fines de lucro, así como también trabajadores domésticos y de conserjería. Se exceptúan, los miembros de la Fuerza Armada Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Con la entrada en vigencia de la Reforma 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, estas sanciones 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. En los marcos de las observaciones anteriores y la naturaleza jurídica que entraña la LOPCYMAT, se reflejan actividades administrativas de policía, acompañadas de la correspondiente coacción y sanción. Con distintos criterios delimitadores de la competencia del orden jurisdiccional en lo contencioso administrativo, en función de consideraciones de carácter formal, de tipo orgánico y de carácter material. El artículo 49, ordinal 6 Constitucional, 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 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<sup>22</sup>.

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<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> GARCÍA VARA, JUAN. 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.

<sup>23</sup> Ibid.

Por lo que en este particular la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 9 de agosto de 1990 (Caso: nulidad del artículo 82 de la Ley del Sistema Nacional de Ahorro y Préstamo)<sup>24</sup>, sostuvo que:

...no se admite en nuestro régimen jurídico para que proceda la aplicación de la sanción o pena, que el legislador en el olvido de las garantías constitucionales y de la obligada sujeción de la norma legal a la Constitución, jerárquicamente superior, deje mediante una formulación genérica a discreción de la autoridad administrativa la determinación de la correspondiente figura delictual puesto que ello envuelve, sin duda, el quebrantamiento del rígido principio de legalidad que en la materia consagran las normas constitucionales.

En consecuencia, 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, es aquí donde se va perfilando el entramado que pretende dilucidar el investigador en el presente estudio y no es una visión en contra del espíritu y razón de esta ley, al contrario es la posible violación a derechos fundamentales del patrono, único sancionado en cualquiera de sus supuestos.

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. Con Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben

---

<sup>24</sup> RAMÍREZ Y GARAY. Recopilaciones. Editorial Elba, Caracas. 2000.

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, pero en materia de los procedimientos derivados de la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo, se estilan los argumentos la sanciones están ampliamente distinguidas y por ello su receptor debe responder a estas.

En este sentido, se obvia que la norma constitucional pretende 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, se ha manifestado que no obstante existir esta posibilidad, no es posible eludir un proceso previo a la imposición de una sanción.

## **IMPLICACIONES DE LA LEY**

El sector patronal en general, se ha visto en la necesidad de atender las implicaciones que tiene el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, cobrando mayor interés por ser parte de los requisitos para obtener la Solvencia Laboral. La Ley contempla sanciones indemnizatorias (hasta 12 años de salarios) y por muerte o incapacidad del trabajador, hasta 10 años de cárcel (Art. 132). Para evitar las

sanciones o multas, el empleador deberá cuidarse de no infringir un conjunto de normas, entre las cuales se destacan la duración máxima de las jornadas de trabajo, el trabajo nocturno o las disposiciones sobre días hábiles.

Asimismo, el empleador debe alentar a sus trabajadores a participar en los Comité de Seguridad y Salud Laborales, la elección de sus delegados, cuidar que los empleados hagan efectivo el disfrute de sus vacaciones remuneradas e informar sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo de manera inmediata al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral; al Comité de Seguridad y Salud Laborales y, finalmente, al Sindicato, si lo hubiere. Puesto que la ley amplía a cinco (5) años el período de prescripción de las acciones para reclamos por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, entre otras.

Asimismo, debe cumplir con la obligatoriedad de realizar exámenes médicos a los trabajadores, antes, durante y al momento de culminar la relación laboral, la normativa en toda su extensión implica un costo y un riesgo para el patrono, las cotizaciones son sólo responsabilidad del empleador. El cálculo se basa en una tabla de riesgos que va del nivel 14 hasta el nivel 186. Las cotizaciones son variables, dependiendo del nivel de riesgo de cada empresa y lugar de trabajo. Mientras no sea creada la Tesorería de Seguridad Social se seguirán haciendo las cotizaciones al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y en las mismas condiciones establecidas en la Ley del Seguro Social y la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

El impacto financiero y operacional, ha sido, no en pocos casos inmanejable para los patronos, el crear el Comité de Seguridad y el manual de prevención establecido en la ley, implementar todo lo estipulado en el manual o programa de prevención para crear condiciones seguras de

trabajo, adquirir pólizas de riesgo patronal y empresarial, así como Pólizas de HCM, Vida y Accidentes, para atender en forma inmediata cualquier accidente de trabajo. No han sido tareas fáciles, menos en una economía tan variable y recesiva como la del país en los últimos tiempos. La LOPCYMAT establece como principios rectores:

- 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 Derecho del Trabajo y todas las normas que lo conforman, tienen un fin protector que históricamente surgió por la intervención del Estado para imponer ciertas condiciones mínimas y máximas que debían imperar en el ámbito de las relaciones laborales, contra el libre ejercicio de la autonomía de la voluntad al considerar que el trabajador no negociaba y terminaba siempre aceptando las condiciones impuestas por el empleador, dada la necesidad de obtener los medios necesarios para subsistir. De allí que la doctrina afirme que:

la necesidad de proteger a ese “hiposuficiente económico”, incapaz de negociar con el patrono en igualdad de condiciones, y la evidente explotación de que fueron víctimas los trabajadores como consecuencia de esa ficticia condición de supuesta igualdad, constituyó el motor que impulsó el surgimiento de un Derecho excepcional<sup>25</sup>.

En este sentido, se inspira la Disposición Transitoria Cuarta de la Constitución, el artículo 1 de la LOPT dispuso que el objeto de la ley fuera garantizar la protección de los trabajadores, pero si se parte de que las normas laborales son en sí mismas tuitivas y persiguen garantizar derechos, se comprende entonces que la protección de los trabajadores a que se refiere tanto la Disposición Transitoria Cuarta de la constitución como el artículo 1 de la LOPT, debe ajustarse a los postulados contenidos en los artículos 87 al 97 constitucionales y todo el articulado de la LOT y demás normas laborales vigentes.

---

<sup>25</sup> CABANELLAS, GUILLERMO. Derecho de los Riesgos del Trabajo. Buenos Aires: Omeba, 1966.

En este orden y dirección, no es de olvidar que en materia sancionatoria en esta ley rige el principio de culpabilidad, que supone la imputación al patrono de dolo o culpa en la conducta sancionable; no obstante bajo tal perspectiva, sólo podrán ser sancionadas por hechos constitutivos de infracción en materia 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, pero no obstante el patrono responde:

- 1.- 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.

Los deberes de los Empleadores, se encuentran establecidos en el Artículo 56 de la ley<sup>26</sup>, e implican adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores, las condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se

---

<sup>26</sup> Cit.

establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas, por ello deberán:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.

Dignidad en general es una palabra que significa valor intrínseco, no dependiente de factores externos. Algo es digno cuando es valioso de por sí, y no sólo ni principalmente por su utilidad para esto o para lo otro. Esa utilidad es algo que se le añade a lo que ya es. Lo digno, lo es porque tiene valor, debe ser siempre respetado y bien tratado. En el caso del hombre su dignidad reside en el hecho de que es, no un qué, sino un quién, un ser único, insustituible, dotado de intimidad, de inteligencia, voluntad, libertad, capacidad de amar y de abrirse a los demás. El filósofo de Königsberg, en sus obras " Fundamentación de la metafísica de las costumbres" y "principios metafísicos del Derecho" utiliza, como soporte de la dignidad de la persona humana el argumento según el cual:

...Los seres cuya existencia no descansa en nuestra voluntad, sino en la naturaleza, tienen, cuando se trata de seres irracionales, un valor puramente relativo, como medios, y por eso se llaman cosas; en cambio, los seres irracionales se llaman personas porque su naturaleza los distingue ya como fines en sí mismos, esto es, como algo que no puede ser usado como medio y, por tanto, limita, en este sentido, todo capricho (y es objeto de respeto). Estos no son pues, meros fines subjetivos, cuya existencia, como efectos de nuestra acción, tiene un valor para nosotros, sino que son fines objetivos, esto es, realidades cuya existencia es en sí misma, un fin...<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Fundacion de estudios y reparacion humana FERESHU CHILE, Por la reparación humana e inserción social. (2.007) [Página Web en línea]. Disponible: <http://www.laberintosymandalas.cl/htm/FUNDACION/temas/DIGNIDAD%20HUMANA.doc> [Consulta: 2008, Mayo 09].

La dignidad significa para Kant, tal y como expresa en la "Metafísica de las costumbres", que la persona humana no tiene precio, sino dignidad: "Aquello -dice Kant, que constituye la condición para que algo sea un fin en sí mismo, eso no tiene meramente valor relativo o precio, sino un valor intrínseco, esto es, dignidad".<sup>28</sup> También es importante recordar lo expresado por el filósofo Jacques Maritain en su obra "los derechos del hombre y la ley natural", en esta explica el significado de la dignidad del hombre según la perspectiva de la filosofía cristiana, expresando:

...decir que el hombre es una persona, es decir que en el fondo de su ser es un todo, más que una parte. Este misterio de nuestra naturaleza es el que el pensamiento religioso designa diciendo que la persona humana es la imagen de Dios. El valor de la persona, su libertad, sus derechos, surgen del orden de las cosas naturalmente sagradas que llevan la señal del Padre de los seres. La persona tiene una dignidad absoluta porque está en relación directa con lo absoluto...<sup>29</sup>

La dignidad propia del hombre es un valor singular que fácilmente puede reconocerse, es posible descubrirla en los demás, pero no es posible otorgarlo ni retirárselo a alguien, es algo que viene dado. Es anterior a la voluntad y reclama de nosotros una actitud proporcionada, adecuada: reconocerlo y aceptarlo como un valor supremo (actitud de respeto) o bien ignorarlo o rechazarlo. Este valor singular que es la dignidad humana se presenta como una llamada al respeto incondicionado y absoluto. Un respeto que, como se ha dicho, debe extenderse a todos los que lo poseen: a todos los seres humanos.

---

<sup>28</sup> El centro de tesis, documentos y publicaciones y recursos educativos) [Página Web en línea]. Disponible <http://www.monografias.com/trabajos42/dignidad/dignidad2.shtml> [Consulta: 2008, Mayo 09].

<sup>29</sup> El centro de tesis, documentos y publicaciones y recursos educativos [Página Web en línea]. <http://www.monografias.com/trabajos42/dignidad/dignidad2.shtml>[Consulta: 2008, Mayo 09].

En los marcos de las observaciones anteriores, es necesario resaltar que, aún en el caso que la sociedad decidiera dejar de respetar la dignidad humana, seguiría siendo una realidad. Razón por la cual es necesario resaltar, que no es un derecho del hombre, es el fundamento de los derechos que se conceden al hombre, por ello las constituciones y los tratados internacionales se refieren a ella, y sobre su carácter de justificación última, es que existe un consenso universal, que se traduce en todos los textos legales. Y es que el valor igualdad tiene su antivalor en la discriminación, las normas pueden propender a enmendar una desigualdad real generada por razones históricas, en estos casos se hablará de una discriminación inversa, que asume el principio igualitario aunque proponga un tratamiento normativo diferencial<sup>30</sup>.

2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

Es una práctica muy común, observar que son los mismos trabajadores los que se resisten al cambio y los que les restan importancia y atención a las políticas de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, de hecho las medidas a ejecutar e impuestas en la ley, parecieran no estar sujetas a discusión están establecidas como mandato.

---

<sup>30</sup> Maritain.J. (1943). *Los derechos del hombre y la ley natural*. Ciudad de México. Edición. Moderna. Pág. 132

3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

Con referencia a este punto, se debe acotar que las capacitaciones suelen planificarse en horas y días en los que se presume asistan los interesados en este caso los empleados, denotándose por lo general que en estas siempre el grupo es notablemente menor al convocado, y la misma normativa prohíbe ejercer acciones en las que el individuo se sienta hostigado, intimidado u criticado por el empleador. Así mismo, en cuanto al uso de los dispositivos no se prevé sanción aquellos trabajadores que de manera contumaz, obvian su uso.

4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica,

aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

Desde este punto de vista definir el Acoso Psicológico en el Trabajo, no ha sido fácil, puesto que la mayoría de quienes lo han estudiado hasta el presente han llegado a un conjunto de conclusiones que circunscriben esta situación de acoso únicamente al plano psicológico, ya que consideran que solo se trata de acciones que potencialmente pueden ser ejercidas por parte de un superior jerárquico en contra de un trabajador, pero no siempre es así, esta ley en su inicio en la culturización del trabajador en sus alcances, instauro un modelo de terror hacia el patrono, quien se convirtió en una especie de víctima ante las temerarias amenazas de los trabajadores.

Una acepción que viene casi como anillo al dedo a nuestro propósito, es precisamente el de la dignidad, explica cualquier diccionario que esta es la “cualidad de las personas por la que son sensibles a las ofensas, desprecios, humillaciones o faltas de consideración”. Y digo lo del anillo al dedo porque precisamente es esa cualidad la que no es posible saber cómo tratar, un individuo puede ofenderse por cualquier cosa e inclusive por una llamada de atención en pos de su seguridad, una sistemática crítica puede ser precisamente el recordarle el uso no cumplido por este de los implementos de seguridad y es aquí otro punto de reflexión en una ley que olvido imponer sanciones a la rebeldía de sus defendidos.

6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para

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

7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

En línea con la apertura a una democracia participativa en el marco de la vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como el nuevo modelo obrero Venezolano, que establece la participación como un valor esencial para generar la transformación dentro de la clase trabajadora, es un aspecto insoslayable del derecho-deber de los trabajadores de participar en los asuntos que le conciernen, con fundamento en lo dispuesto en sus artículos 62 y 70 ejusdem<sup>31</sup>. De esta manera, es innegable que la salud resulta un derecho social fundamental que a todos interesa, pues si bien es obligación del Estado garantizarla, “todas las personas tienen el deber de participar activamente en su promoción y defensa”. Así, en la definición dada por la Convención 155 de la OIT, “el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales

---

<sup>31</sup> AÑEZ MARÍA ALEJANDRA Y DÍAZ LUÍS EDUARDO. La participación de los trabajadores en la Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, Equipo Federal del Trabajo, Año IV, Revista nº 37. 2008.



que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”.

8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

Se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es una ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y crea un entorno laboral ofensivo, hostil intimidatorio y humillante<sup>32</sup>. Deben existir tanto procedimientos informales como formales de actuación contra el acoso. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o través de un intermediario, los procedimientos formales buscan una investigación del asunto y la imposición final de las sanciones, si se confirma la existencia del acoso.

9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.

En líneas generales, la discriminación puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen

---

<sup>32</sup> Acososexual.com [Pág. Web en línea]. Disponible. [Consulta: 2010, marzo 18].

distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual. Algunos ejemplos de categorías de discriminación social son la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la religión, la incapacidad, la orientación sexual, la altura y el peso.

A pesar de la amplia variedad de leyes, la discriminación puede ocurrir en los avisos de empleo, en la selección, evaluación, contratación y despido del personal, en los términos y condiciones de empleo, así como también en la remuneración, los beneficios, y en las decisiones sobre quién recibe capacitación y qué tipo de capacitación se brinda. La discriminación también puede surgir al decidir a quién se tiene en cuenta y selecciona para traslados y ascensos y a quién se deja cesante durante una reducción de personal.

10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.

Al respecto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, regula en su artículo 48 la garantía del secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas:

Se garantiza el secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas en todas sus formas. No podrán ser interferidas sino por orden de un tribunal competente, con el cumplimiento de las disposiciones legales y preservándose el secreto de lo privado que no guarde relación con el correspondiente proceso.

11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas

que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.

Aquí se le coloca en cabeza del empleador la obligación de declarar ante el INPSASEL cualquier accidente o enfermedad ocupacional que posea un trabajador. En este sentido, establece de manera directa y específica, la LOPCYMAT dentro de las Disposiciones Transitorias Novena y Décima la obligación de declarar y establecer ante el Organismo Rector de la Seguridad y Salud de los Trabajadores (INPSASEL), la verdad total de los hechos ocurridos, por ello el empleador debe declarar todos los datos o informaciones tanto de un accidente, enfermedad ocupacional o muerte de un trabajador, este deber, es tomado en la Ley como un elemento estratégico, para determinar el conjunto de causas y factores que inciden en un Accidente de Trabajo o Enfermedad Ocupacional para tener un control general sobre todos esos factores de riesgos que afecten la salud o la vida de los trabajadores.

12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Este punto nos resulta un tanto irracional e implica el contratar un empleado, que se dé a la tarea de conversar e invertir tiempo útil laboral de su interlocutor a que le cuente las aventuras recreacionales de su preferencias en horas no laborales, así como también pareciere una violación a la intimidad de los trabajadores, libres de utilizar su tiempo franco tal como le apetezca.

13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.
14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.
15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en la Ley.

Por su parte, siendo la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, integrante del marco legislativo en materia de salud, también ésta establece entre sus principios su carácter participativo, así el artículo 14 establece como garantía la intervención protagónica de los actores sociales, entre los cuales se apuntan los trabajadores y empleadores, en cuanto a:

...la formulación de la gestión, de las políticas, planes y programas de los distintos regímenes prestacionales del Sistema de Seguridad Social, así como en el seguimiento, evaluación y control de sus beneficios y promoción activa del desarrollo de una cultura de la seguridad social fundamentada en una conducta previsiva, y en los principios de solidaridad, justicia social y equidad.

En este orden de ideas, los artículos más relevantes de la Ley 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 (Art. 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 Art. 129 pareciera señalar lo contrario, la indemnización por daños y perjuicios materiales, no debe ser adicional a la que perciba el trabajador por mandato del Art. 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 Art. 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. Las indemnizaciones de las que hemos hablado y que pagará el patrono al trabajador o a sus sobrevivientes, son independientes de las que por la Tesorería

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. Así, la responsabilidad del Estado no es hoy la misma de ayer. 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, permitiendo gracias a ello, el desarrollo personal, espiritual y material de todos los habitantes.

## **IMPACTO SOBRE EL CONGLOMERADO PATRONAL**

Generalmente se habla sobre los derechos de los trabajadores olvidando que a todo derecho le corresponde, como contrapartida, una obligación. En materia de Prevención de Riesgos conocemos determinadamente cuales son los derechos de los trabajadores y las obligaciones de sus patronos o empleadores, cuyo origen nace en la misma Constitución y se desborda por los causes legales. Conviene expresar que las normas internacionales, como las de orden interno, partiendo de la Constitución entregan el marco cultural en que se desenvuelve la acción productiva que conecta a trabajadores y patronos con la sociedad.

Así, el trabajador se ha convertido en un verdadero protagonista en la relación de trabajo, más aún, considerando éste hecho social como un concepto universal que impregna las relaciones jurídicas laborales, siendo su participación en la gestión y conducción de la empresa, uno de los más importantes roles que como derecho-deber asume en beneficio del vínculo laboral, vale decir, trabajador empleador, como una estrategia ganar/ganar. No obstante, es necesario entender, que el término participación, va más allá de ser un instrumento para mejorar las condiciones de trabajo, pues existe una relación directa con el evolución del concepto mismo de democracia en las sociedades latinoamericanas en general y en Venezuela en particular<sup>33</sup>

Es en este sentido que extraña el entendimiento desdimensionado que el trabajador siempre se encontrará sujeto a subordinación y dependencia del empleador, pero es que esto ocurre resultado del mismo concepto que

---

<sup>33</sup> ITURRASPE, FRANCISCO. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Seguridad Participativa, Participación de Trabajadores y Empleadores y sus Organizaciones en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Librería J. Rincón, G, C.A., Segunda Edición, Barquisimeto, 2007.

entraña el trabajo, alguien requiere un servicio que otro hace en intercambio de dinero. Desde allí, la norma jurídica contractual distingue entre la colaboración, cooperación, mandato, arrendamiento o venta de servicios o funciones, con la antigua doctrina que entrega a disposición del patrono el tiempo de su contraparte, pero también el control, la disciplina y la vigilancia de este. Entonces el patrono tiene al respecto estos derechos:

- 1.- Propiedad del tiempo contratado al trabajador.
- 2.- Control de la actividad desarrollada por el trabajador.
- 3.- Facultades disciplinarias, especialmente de orden y seguridad.
- 4.- Facultad de vigilancia, tanto de la persona como de las funciones.

Es por ello, que la participación implica disentir, tomar decisiones, involucrarse, ejercer influencia y asumir responsabilidades en un asunto que a todos compete, como lo es la salud y seguridad laboral. Ciertamente, participar implica disentir, en tanto y en cuanto, los trabajadores y los patronos, puedan en una negociación conjunta, exponer sus puntos de vistas divergentes, acordando mejores condiciones de higiene y seguridad industrial en beneficio de ambas partes. Asimismo, tal y como se mencionó ut supra, participar conlleva a la toma de decisiones, en la medida en que se está inmiscuido en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones de trabajo, a través de sus representantes en los Comités de Higiene y Seguridad Industrial, siendo una de sus más importantes funciones la

regulación de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De lo anterior, reflexionamos, el contrato de trabajo presenta una fuerte manifestación de disciplina, organización y gestión, integrada como elemento de la especie del contrato, pero limitada y casi anulada en esta normativa. En la actualidad, el empresario se encuentra controlado en toda la actividad interna de los espacios laborales, en contravención de normas que podrían conculcar sus derechos esenciales como dueño y patrono y como persona.

- En la manifestación de sus derechos el empleador, ahora no puede ejercer sus funciones de control, ni por sí mismo o por medio de sus agentes o funcionarios. Los que no dejan de ser trabajadores por este hecho, pero que por su calidad, formación, profesión, constituyen el grupo de trabajadores de confianza del empleador.
- Es más, este ejercicio debe abandonarlo o entregarlo a terceros, tales como el delegado.
- Y aunque esto no significa de modo alguno que el empresario pierda el control, sus facultades de vigilancia y su autoridad en el interior de la empresa o faena, se encuentra supeditado a incongruencias de la ley.
- Lo concerniente a la disciplina laboral, se revierte como posible abuso y hostigamiento.



Todo el TITULO VIII está dedicado a las responsabilidades y sanciones al empleador o empleadora, destacando las multas al empleador señaladas en el Artículo 118, que son hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto cuándo:

- a. No ofrezca oportuna y adecuada respuesta a la solicitud de información o realización de mejoras de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras solicitada por los delegados o delegadas de prevención o Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- b. No garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- c. No lleve un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- d. No consulte a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones

importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

- e. Elabore sin la participación de los trabajadores y las trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como cuando planifique y organice la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- f. No imparta a los trabajadores y trabajadoras formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- g. No coloque de forma pública y visible en el centro de trabajo los registros actualizados de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales.

El Artículo 119, se refiere a infracciones por faltas graves y las multas van de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador y hay 26 faltas graves. El Artículo 120, se refiere a infracciones muy Graves, con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador, con 19 causa muy graves. Establece el Artículo 131, Sanciones Penales por Muerte o Lesión del Trabajador o de la Trabajadora. Señala en caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

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

Por su parte, la LOPCYMAT, como texto legal regular de los derechos y deberes de los trabajadores en materia de higiene y seguridad en el trabajo, establece en el artículo 5, el derecho a ser consultado y el deber de participar, no dejando lugar a dudas de la responsabilidad que al efecto tiene la clase trabajadora, al prescribir: La participación es un principio básico para la aplicación de la normativa de la presente ley y debe ser desarrollado en todos y cada uno de los organismos públicos y privados con atribuciones en la misma.

Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal, municipal y local y por rama de actividad y a vigilar la acción de los organismos públicos a cargo de esta materia, así como en la planificación, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción de las empresas, establecimientos y explotaciones en los lugares de trabajo donde se desempeñan.

Al respecto, este derecho es ratificado en los artículos 53 al 56 de la ley en comento, al enunciar los derechos-deberes de los trabajadores y empleadores en esta materia, y su respectiva normativa reglamentaria, lo cual se patentiza en los preceptos referentes a los delegados de prevención y los comités Seguridad y Salud Laboral, y constituyen la máxima expresión de participación laboral en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y turismo social.

Por otro lado, en cuanto a la regulación en materia de salud y seguridad laboral, más allá del marco de la participación en procurar condiciones de trabajo seguras, en el país se debe tener presente la regulación que al respecto mantiene la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), la cual es un organismo creado en el año 1958, mediante Decreto Presidencial No. 501 y cuya misión es planificar, coordinar y llevar adelante las actividades de Normalización y Certificación de Calidad en el país, al mismo tiempo que sirve al Estado Venezolano y al Ministerio del ramo, como órgano asesor en estas materias.

Así, resulta de importante referencia las normas COVENIN: (i) 2237:1989, relacionada con la ropa, equipo y dispositivos de protección personal y su selección de acuerdo al riesgo ocupacional; (ii) 2260:1988, relativa al programa de higiene y seguridad industrial; (iii) 2266:1988, guía de los aspectos generales a ser considerados en la inspección de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, y (iv) 2270:1995, relacionada con la integración y funcionamiento de los comités de higiene y seguridad industrial.

Finalmente, y en cuanto respecta al ámbito internacional, los tratados pactos y convenios relativos a la materia de seguridad y salud en el trabajo, ratificados por Venezuela, son de aplicación inmediata y privarán sobre cualquier otra de rango legal en cuanto fueren más favorables al trabajador. Ello, como consecuencia de la supremacía constitucional de los tratados y convenios internacionales consagrada en el artículo 23 de la Constitución de la República, en concordancia con el principio protectorio o de tutela de los trabajadores reconocido doctrinal y legislativamente.

Al respecto, el convenio más importante en esta materia, es el aprobado por la OIT en 1981 relativo a la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el cual fue ratificado por Venezuela según publicación realizada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 3312 de fecha 10 de enero de 1984, y registrada el 25 de junio de ese mismo año, convenio éste que fue reglamentado en la recomendación No. 164. En este sentido, de acuerdo a este convenio, las funciones y responsabilidades de todo cuanto estuviere relacionado con la materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, es compartida entre todos los actores sociales involucrados, comprendiendo a la tripartita Estado-Empleadores-Trabajadores, y así es plasmado en sus artículos 6, 15, 19 y 20.

Asimismo, el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que desarrolla la decisión N° 584 en esta materia, en su artículo 16, plantea la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales, mediante la elección de representantes denominados por este instrumento andino Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo. También sustentan este derecho de participación de los trabajadores, el convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación, y el convenio 98, que regula todo lo concerniente al derecho de sindicación y negociación colectiva, y la normativa nacional al respecto contenida en la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, y en las convenciones colectivas en particular, pues tal y como se mencionó anteriormente la organización sindical es la primigenia expresión de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

En definitiva, los instrumentos jurídicos citados, son un amplio repertorio legal en, tanto nacional como internacional, que sirve de marco en materia de salud y seguridad en el trabajo, con el objeto de coadyuvar a su protección y calidad de vida, cuando se reforma la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y se asigna la competencia de la investigación de los accidentes de trabajo al Inpsasel, con sanciones suficientemente coercitivas para transformar esta realidad.

La Ley impone, como se ha visto a lo largo de estos comentarios, sanciones pecuniarias y penales al patrono que incumpla las normas de seguridad establecidas por los organismos competentes, más aún, no importa que haya ocurrido o no un infortunio pues el mero hecho de exponer a sus trabajadores a laborar en condiciones peligrosas (por ejemplo, sin tomar las precauciones necesarias o sin advertirle a éstos del riesgo existente) constituye una infracción grave que es castigada con multa. 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 "subjetiva", 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 Ley de Prevención lo que ya estaba en el Art 560 de la Ley del Trabajo, 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 se subrogue las indemnizaciones y gastos del trabajador si el infortunio laboral ocurrió sin culpa del patrono, 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 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 Art. 116 de la LOCYMAT contempla tres aspectos en cuanto a responsabilidad del patrono se refiere: El administrativo, que castiga con multa, cierre y/o suspensión de actividades al patrono infractor por violar alguna disposición legal aunque no haya ocurrido infortunio alguno (Arts 118

y sig y 135, entre otros); en el civil, se manifiesta en la indemnización si existe culpa y se incluye el daño moral y material a la víctima del infortunio, o a sus familiares si aquél falleció (Arts 129 y 130); y el penal, que establece prisión al patrono responsable (Art. 131 y Disposiciones Transitorias novena y décima), pero lo más resaltante es sin duda que las sanciones pueden ser concurrentes u ninguna es excluyente.

El aspecto administrativo es 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, pero en resumidas cuentas es una sanción en virtud del cual, el empleador responde por su incumplimiento de la Ley ante la Autoridad de la Seguridad Social, el aspecto civil, ya se encontraba incurrido en la Ley del Trabajo de 1983 y ordenaba el pago de dos años de salario como indemnización por incapacidad absoluta y permanente. Estas disposiciones de la Ley del Trabajo quedaron inaplicables a medida que el Seguro Social se fue extendiendo a todo el País y sustituidas por las normas de la Ley de Prevención de 1986 en caso de culpa patronal.

Pero como a su vez la Ley del Seguro Social está siendo derogada paulatinamente por las leyes de los regímenes prestacionales del Sistema de Seguridad Social lo que ha hecho la Ley de Prevención es unificar en un solo texto la legislación que rige para los infortunios laborales, ocurran por culpa o no del patrono, todo ello en cumplimiento de los artículos 94 y siguientes de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, ley marco en esta materia. En criterio y opinión de quien escribe, el patrono responde civilmente hasta en el caso de haber incurrido en culpa leve, siempre que haya una relación entre su descuido y el accidente ocasionado.



Lo penal también se encontraba ya, en el Código Penal venezolano de 1964, y este no fue su origen, existía con 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 que el patrono debía estar en conocimiento y sin embargo no haber tomado 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.

## **LA RESPONSABILIDAD ANTE LA LEY**

La responsabilidad, en términos generales es un tema controversial en lo atinente a la jurídica es complejo en todo su conjunto, con singular relieve en materia social, en cuya esfera surgen con diferentes naturalezas, derivadas de los posibles incumplimientos en el presente caso patronales bien a la relación jurídica de seguridad social o, a los deberes impuestos por normas relativas a la prevención de riesgos laborales, estas normativas en su función protectoria tienden a violentar incluso la presunción de inocencia del patrón. 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 país.

La responsabilidad se ha erigido como una de las instituciones capitales del Derecho en el Plano de las garantías del ciudadano, pero la

Constitución establece que "Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y Justicia" y señala que el Estado tiene como fin esencial "la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución", asumiendo todos los órganos del Poder Público la obligación de respetarlos y garantizarlos.

Así, se establece a nivel constitucional, que los actos dictados en ejercicio del Poder Público, que violen, desconozcan o menoscaben los derechos garantizados por la Constitución y la ley son nulos<sup>34</sup>. En el caso de las infracciones, la tipicidad implica que la falta que es susceptible de acarrear una sanción, debe estar igualmente definida de forma previa en la Ley, y lo mismo puede predicarse de la sanción en la cual, el principio de legalidad impone que la misma deba también estar previamente definida en una norma legal. El principio de legalidad de las infracciones y sanciones se encuentra consagrado en el numeral 6 del artículo 49 de la Constitución, el cual establece que: "Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes."

Disposición que impide ejercer potestad punitiva más allá de los estrictos y expesos límites trazados por el Legislador, quedando vedadas las normas que, sin precisar el tipo infractor, otorgan discrecionalidad "configuradora", casi siempre a la Administración para decidir qué infracciones sancionar o que sanciones aplicar. Y es que la tipicidad exhaustiva es una garantía constitucional frente a la actividad de policía sancionatoria de la Administración, el Tribunal Supremo de Justicia, en Sala Constitucional mediante pacíficas y reiteradas decisiones, ha ratificado el rechazo de la posibilidad de que se establezcan normas penales en blanco,

---

<sup>34</sup> Cit. (artículos 2, 3, 19 y 25 de la Constitución).

es decir, en las que se deja a la Administración la definición de la infracción. También ha rechazado el máximo Tribunal las normas legales que establecen infracciones residuales.

Pero otra garantía específica que se deriva de la presunción de inocencia es que la Administración tiene la carga de la prueba respecto de la culpabilidad del investigado. De allí que resulte inconstitucional, como bien lo ha establecido la jurisprudencia, la práctica administrativa de dar por demostrado los cargos formulados al indiciado en un procedimiento sancionatorio, con la simple excusa de que el particular no habría desvirtuado los cargos que le fueron imputados. Por el contrario, ha precisado la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo que “el acto administrativo no puede estar basado en la apreciación arbitraria, ello implica que la carga de la prueba, en la actividad administrativa sancionatoria, recae sobre la Administración”.

El artículo 49, numeral 7° de la Constitución, garantiza que “...Ninguna persona podrá ser sometida a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgada anteriormente”. Esta norma constitucional consagra el principio conocido como “non bis in idem”, el cual tiene vigencia y operatividad en cuanto limita la posibilidad de que en un mismo ordenamiento (sea administrativo o penal) se puedan imponer dos sanciones por un mismo hecho<sup>35</sup>.

## **La Responsabilidad Objetiva**

---

<sup>35</sup> Igualmente, ha señalado la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo (Vid. Sentencia del 6 de febrero de 2003, Caso: Banesco vs. SUDEBAN), la vigencia de ese principio prohíbe también someter a sucesivas investigaciones al mismo sujeto por idénticos supuestos fácticos.

Se encuentra en la generalidad de los casos contemplada en leyes especiales e implican la pura relación de causalidad entre el acto del agente y el daño producido para que derive la obligación de indemnizar, 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 preparatoria por parte del agente que la causo. La licitud o ilicitud de la conducta individual del agente, no 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 vigente impone al patrono de una carga de deudor de seguridad frente al trabajador, condición tiene su origen en la misma constitución; en las leyes y su desarrollo reglamentario y, en menor grado, en la negociación colectiva. Donde el patrón es el sujeto central y casi único 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 indispensable para la configuración de la conducta sancionable, en consecuencia, debe de existir un nexo entre el 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<sup>36</sup>.

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 Constitucional. Por consiguiente, no podría imponerse una pena sobre la base de criterios de responsabilidad objetiva. Los criterios citados permiten comprender que para la imposición de una sanción por infracción, es indispensable que el sujeto haya obrado dolosa o cuando menos culposa, es decir, que la trasgresión haya sido con intención de daño o se deba a imprudencia o negligencia del sujeto, es decir culposa, quedando excluido cualquier parámetro de responsabilidad objetiva, pues para ejercer válidamente la potestad sancionatoria, requiere que la contravención al ordenamiento jurídico haya sido determinada por el elemento subjetivo en la conducta.

En una relación jurídica exclusiva entre el administrado y la autoridad administrativa para efectos de imposición de sanciones, se debe 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.

---

<sup>36</sup> MILLE MILLE, GERARDO. Comentarios sobre Jurisprudencia Laboral y la Ley Orgánica del Trabajo, Editores Paredes, Caracas, 1991.

La Sala de lo Contencioso Administrativo ha sostenido 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<sup>37</sup>.

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 administrativas<sup>38</sup>.

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. 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

---

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> En : [www.kas.de/wf/doc/kas\\_3428-544-4-30.pdf](http://www.kas.de/wf/doc/kas_3428-544-4-30.pdf)

criterios de responsabilidad objetiva. Resulta de sumo interés lo dispuesto por la denominada doctrina jurisprudencial española, cuando dice que<sup>39</sup>:

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<sup>40</sup>.

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 de las infracciones administrativas a los principios del derecho penal común. En éste tópico, Sáinz de Bujanda, refiriéndose al sistema español<sup>41</sup>, 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

---

<sup>39</sup> ESCAT CORTÉS, MARÍA. La Participación de los Trabajadores en la Empresa. En <http://www.arearh.com/>. España. Fecha de Consulta: 19-08-2010.

<sup>40</sup>PÉREZ 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.

<sup>41</sup> SÁINZ DE BUJANDA. "Sistema de Derecho Financiero" vol. I, pág. 68 y ss. Madrid. 1985.

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<sup>42</sup>, 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 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

---

<sup>42</sup> ESCAT CORTÉS, MARÍA. La Participación de los Trabajadores en la Empresa. En <http://www.arearh.com/>. España. Fecha de Consulta: 19-08-2010.



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.

### **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.

## **INFRACCIONES RELATIVAS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo las acciones u omisiones de los empleadores que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas de los convenios colectivos en materia de salud y seguridad laboral sujetas a su responsabilidad. Estas infracciones pueden ser en leves, graves y muy graves. Estas infracciones las determina el INPSASEL, el cual impone las sanciones correspondientes.

### **Responsabilidad Penal**

La LOPCYMAT<sup>43</sup> 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.

---

<sup>43</sup> Cit.

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. Es de observar de lo establecido en la norma que la acción penal es tanto pública como privada, pues por disposición expresa es de carácter pública, pero al permitir que los

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

En este sentido cabe acotar que el Estado de derecho implica, ante todo, la necesaria sumisión de todas las actuaciones de los órganos del Estado al ordenamiento jurídico preestablecido, compuesto no sólo por la Constitución y las leyes, sino por el conjunto de reglamentos y normas dictados por las autoridades competentes. De ello deriva el principio de la legalidad, que en relación con los órganos de la administración pública les impone la obligación de actuar con arreglo a lo establecido en la ley y las otras normas jurídicas que regulan su actividad.

La Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 563 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 del 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.

En conclusión ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, el empresario debe responder atendiendo a las circunstancias propias de cada caso en las que se debe verificar:

1. Si en la ocurrencia del infortunio medio alguna de las eximentes de responsabilidad previstas en el artículo 563 de la Ley Orgánica del Trabajo.
2. Si el accidente ocurrió en el lugar de trabajo o en el trayecto de ida y vuelta. (En cuyo caso deben verificarse las condiciones cronológicas y topográficas.)
3. Si en la ocurrencia del infortunio medio el hecho ilícito civil.
4. Si el accidente o la enfermedad se produjo por efecto de una infracción leve, grave o muy grave. Estas circunstancias determinarán el grado de responsabilidad del empresario en la ocurrencia de un infortunio de trabajo.

El principio «*non bis in idem*» pretende impedir una doble sanción penal y administrativa, cuando se dé una identidad de sujetos, hechos y fundamentos, es decir, sujetos, objeto y causa material de acciones o razón de pedir. La cuestión consiste en examinar si la sanción penal y

administrativa del supuesto enunciado vulneraría principios con lo cual la autoridad laboral debe suspender el procedimiento administrativo hasta la existencia de sentencia penal firme.

El objeto del proceso penal es la responsabilidad por muerte y lesiones, y el de las sanciones administrativas la responsabilidad por falta de medidas de seguridad, como si lo sancionado en el primer proceso fuese un resultado, y en las segundas la infracción de un precepto, al margen del resultado, lo que no es exacto que en el proceso penal se sancione un resultado, sino que en un derecho de estructura culpabilista, como el penal, por exigencias de la definición de delitos y faltas lo que se sanciona es una conducta humana, que puede producir o no un determinado resultado, pero que, en el caso de que lo produzca, éste no se desvincula de la conducta que lo produce.

El elemento culpa es imprescindible para la infracción penal, lo constituye en las infracciones culposas la omisión de la diligencia debida, tiene lugar con la inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. La infracción de esas normas de seguridad desde la perspectiva penal, se inserta en la estructura de la infracción penal, no siendo algo diferente, deviniendo esa infracción de la normativa de seguridad, en el elemento constitutivo de la culpa. En ese sentido, el hecho constitutivo de la infracción administrativa se identifica con el hecho constitutivo de la culpa penal.

Pero cabe destacar que existen principios básicos en el Derecho Penal desde hace mucho tiempo, el principio de legalidad que postula que sólo se puede castigar a una persona por un hecho que se encuentre descrito de manera expresa en la ley. En otras palabras, en Derecho Penal no cabe la posibilidad de la analogía, la posibilidad de sancionar por un

hecho que se parece, que tiene algunas características que puede ser considerado similar al que está contemplado en la ley. No. El hecho de la vida real tiene que tener las mismas características del hecho que se encuentra descrito en el texto legal.

Pero yendo más allá, aún admitiendo que tenemos una conducta típica no justificada, para que haya responsabilidad penal es necesario recurrir a la indagación del elemento interno, lo que se llama el elemento culpabilista, el elemento doloso. Tiene que haberse actuado con intención del hecho, dolo implica intención; intención implica conocimiento y voluntad del hecho. La actuación de alguien con la convicción de que lo realizado es un hecho que se encuentra ajustado al ordenamiento jurídico excluye el dolo y excluye, por lo tanto, la responsabilidad penal.

## **NATURALEZA JURÍDICA DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE TRABAJO**

El objeto principal de la LOPCYMAT<sup>44</sup> 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

---

<sup>44</sup> Cit.

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.

En este sentido la LOPCYMAT mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y 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, establece un nuevo marco legal que favorece y propicia condiciones adecuadas de salud y seguridad en el trabajo.

Sobre la base de las observaciones anteriores, vale aclarar que la naturaleza jurídica que entraña esta ley es en esencia administrativa, pero fundamentada en los principios y valores de justicia laboral y en ella se ve reflejada la actividad administrativa de policía aun cuando se presente, no como limitación y control de la actividad típica de policía, sino, 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 por ello 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, el constituyente estableció distintos criterios delimitadores de la competencia del orden jurisdiccional contencioso administrativo, en función de consideraciones de carácter formal (actos administrativos individuales y generales), de consideraciones de tipo orgánico (responsabilidad de la Administración y restablecimiento de las situaciones jurídicas lesionadas por la actividad administrativa) y consideraciones de carácter material (reclamos por la prestación de servicios públicos).

Es así como la LOPCYMAT se convierte en objeto del presente estudio que comprende el análisis e interpretación de las distintas normas que la conforman, doctrina patria y Jurisprudencia que emane del Tribunal Supremo de Justicia luego de su entrada en vigencia, todo esto debido a lo innovador de lo establecido, en el cual se acogen principios, etapas e instituciones que dan un vuelco total a lo que hasta ahora imperaba en la historia patria, en referencia al carácter del Debido Proceso y el Derecho a la Defensa.

Resulta oportuno, acotar que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia<sup>45</sup>, ha señalado que los Juzgados Superiores en lo civil y a los cuales se les ha atribuido el conocimiento en materia contencioso administrativo son competentes para conocer de los recursos de anulación contra los actos administrativos generales o individuales de las autoridades, que sean contrarios a derecho, es decir, que sean impugnados por razones de inconstitucionalidad o ilegalidad.

---

<sup>45</sup> En sentencia número 194, de fecha 4 de abril de 2000, ratificada en sentencia número 119, de 6 de febrero de 2001

La división del proceso en sus distintas fases, las amplias potestades jurisdiccionales que se le conceden a las Unidades de Sanciones y en general un sin número de figuras jurídicas que hacen de los procedimientos, establecidos en la LOPCYMAT, se conviertan en un reto para la sociedad venezolana, la cual se encuentra afectada de alguna manera por los efectos que esta produce, en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, el Procedimiento Sancionatorio establecido en la ley presenta innovaciones y cambios a lo establecido en el proceso ordinario Laboral, por lo que debe ser objeto de un profundo estudio que permita conocer y dominar las técnicas procedimentales de forma y de fondo para poder ejercer los medios de defensa pertinentes con éxito.

### **EL INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES (INPSASEL)**

El INPSASEL creado por decreto en el año 1986 como Instituto Autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo<sup>46</sup>, con el objeto de elaborar las políticas nacionales para mejorar las condiciones de salud laboral. En el año 2002, se puso en vigencia el organismo como tal. En fecha 26 de Junio del año 2005, fue publicada la Nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, con la implementación de esta ley se establecieron de manera clara, en el artículo 18, ordinales, que versan sobre:

---

<sup>46</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales, 8 de noviembre de 1995, publicada en el BOE No. 269 de fecha 10 de noviembre. En <http://www.mtas.es/insht/legislation/L/lprl.htm>. España. Fecha de Consulta: 15-10-2009.

- Investigar los accidentes y las enfermedades ocupacionales, estableciendo la metodología necesaria para ser aplicadas y realizando los ordenamientos correspondientes
- Calificar el Origen ocupacional de la enfermedad o accidente
- Elaborar los criterios de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
- Dictaminar el grado de discapacidad del trabajador o de la trabajadora.

El INPSASEL es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 LOPCYMAT de 1986<sup>47</sup>. En mayo de 2002 el Instituto recibe apoyo del Ejecutivo Nacional, para lo cual, se procede al nombramiento de un nuevo presidente del organismo y se da inicio al proceso de reactivación de la salud ocupacional en Venezuela; acción de desarrollo institucional que permitirá el diseño y ejecución de la política nacional en materia de prevención, salud y seguridad laborales y la construcción de un sistema público de inspección y vigilancia de condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras, con un criterio integral acorde con las exigencias del mundo laboral actual para el control y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales enmarcado dentro del Sistema de Seguridad Social Venezolano.

En su estructura organizativa cuenta con un nivel operativo desconcentrado conformado por las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), estas unidades prestan atención directa al usuario, trabajador, trabajadora, empleador y empleadora. Las DIRESAT ejecutarán los proyectos del INPSASEL, haciendo énfasis en la creación de una cultura,

---

<sup>47</sup> Cit.

para la prevención y promoción de la salud en los centros de trabajo, también procura atención integral del trabajador y trabajadora, prestando asesoría técnica especializada en las áreas de: Medicina Ocupacional, Salud, Higiene, Ergonomía, Seguridad y Derecho Laboral. Así mismo, servicios de evaluación de ambientes y condiciones de trabajo, investigación de accidentes de trabajo, trámites para la certificación de servicios de salud ocupacional y la conformación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

El Artículo 7, Esta Ley diseña el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en Trabajo, el cual tiene una rectoría a cargo del Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, una gestión a cargo de los Institutos Nacionales de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, además de un sistema de recaudación y distribución de recursos a cargo de la Tesorería de Seguridad Social, de Supervisión y Control a cargo de la superintendencia. Seguridad Social y de Supervisión o inspección de empresas, establecimientos, explotaciones y faenas a cargo de las Unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo.

También establece los Consejos de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Comités de Seguridad y Salud Laboral de las empresas, establecimientos o explotaciones y los delegados o delegadas de prevención. Señala el Artículo 17 que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) tendrá como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las prestaciones establecidas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y el cumplimiento del objeto de la presente Ley, salvo las conferidas al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.

En el Artículo 18 se desarrollan las competencias de dicho Instituto y en el Artículo 19 señala a los miembros de su directorio, destacando que será conformado por un Presidente o Presidenta, un o una representante del Ministerio con competencia en materia de salud, un o una representante del Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, un o una representante del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, un o una representante de las organizaciones sindicales más representativas, un o una representante de las organizaciones empresariales más representativas, y un o una representante de las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio. Cada uno de los representantes ante el Directorio tendrán su respectivo suplente y el presidente es nombrado por el Presidente de la República.

### **Leyes y Normativas por las que se rige**

- CRBV.
- Leyes Orgánicas.
- Leyes Ordinarias.
- Reglamentos.
- Convenios.
- Normas COVENIN.
- Otras Leyes.

## **Misión**

Institución comprometida con el diseño y la ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la salud y la seguridad laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal en el área, así como, óptimas condiciones de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras.

## **Visión**

El Instituto estará orientado a ser una Institución Científica Técnica del Estado Venezolano, especializado en la prevención de riesgos y el análisis de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, reconocido por su capacidad técnica y calidad de servicio de sus empleados.

## **Funciones Generales**

- Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas.
- Prestar asistencia técnica a empleadores y trabajadores.
- Substanciar informes técnicos.
- Promoción, educación e investigación en materia de salud ocupacional.

**FUNCIONES ASIGNADAS POR LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN,  
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y LA LEY DE SISTEMA DE  
SEGURIDAD SOCIAL**

- Ejecutar la Política Nacional en materia de Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Asesorar a empleadores y trabajadores en el área de la salud ocupacional.
- Dictar las Normas Técnicas que regulan la materia.
- Aplicar las sanciones a los que violen la Ley en esta materia.
- Gestionar el nuevo régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**IMPOSICIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS  
POR EL INPSASEL**

- El procedimiento se inicia por acta circunstanciada y motivada del funcionario de inspección de seguridad y salud en el trabajo competente, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, mediante denuncia o a instancia de persona interesada.
- El acta será notificada dentro de los cuatro (04) días hábiles siguientes de levantada.
- En un plazo de 08 días hábiles el empleador deberá formular los alegatos que estimase pertinentes en defensa de su derecho. Si no concurriere dentro del lapso señalado anteriormente, se le tendrá por

confeso; se dará por terminado el procedimiento y se decidirá dentro de los 05 días hábiles siguientes.

- Vencido el lapso de formulación de defensa, se abrirá una articulación probatoria de 8 días hábiles; 3 días para promover pruebas; 1 día para admitirlas o negarlas; y 4 días para evacuar las pruebas.
- Dentro de los 5 días hábiles siguientes al vencimiento de la articulación probatoria, el funcionario respectivo dictará una resolución motivada, declarando a los indiciados incurso o no en las infracciones de que se trate. La resolución contendrá la sanción correspondiente y expedirá la planilla de liquidación a fin de que consigne el monto de la multa dentro de un lapso de 8 días hábiles en la respectiva oficina recaudadora.
- La sanción será impuesta por la máxima autoridad de la unidad técnica administrativa competente del INPSASEL, contra la cual podrá recurrirse ante el Presidente de dicho Instituto. Dicho recurso será decidido dentro de 15 días hábiles contados a partir de la llegada del expediente a la alzada, pudiéndose presentar informes escritos.
- Contra las resoluciones recaídas en el procedimiento sancionador se podrán interponer los recursos administrativos y jurisdiccionales que legalmente procedan.

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.

Ésta última ejercerá una competencia de tribunal contencioso-administrativo, análogamente a la que viene ejerciendo en materia agraria y ambiental conforme con la Ley de Tierras y Desarrollo Agrario (en sala especial agraria) y el artículo 5.44 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo

de Justicia. En criterio del autor Hernández Mendible<sup>48</sup>, procede plantearse la duda de si es constitucionalmente válido que tribunales distintos a los que nominalmente integran el orden jurisdiccional administrativo puedan conocer de procesos de anulación contra actos administrativos, y llega a la conclusión que desde su punto de vista, de una interpretación de la norma constitucional en concordancia con las disposiciones de la LOPCYMAT.

Es válido que el legislador 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.

En este orden se plantea, duda, respecto a los tribunales competentes, pero por principio de legalidad, serán aquellos tribunales que así determine la ley, es decir, los tribunales superiores con competencia en materia del trabajo en primera instancia de los procesos administrativos de anulación contra los actos administrativos de las autoridades que ejecutan la LOPCYMAT y la Sala de Casación Social puede ser legalmente competente para conocer en segunda instancia de los procesos administrativos de anulación<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> HERNÁNDEZ MENDIBLE, VÍCTOR. Las decisiones de las Autoridades Administrativas que aplican la LOPCYMAT y la Tutela Judicial Efectiva. julio 2008.

<sup>49</sup> Ídem.

Sin embargo, 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 2007<sup>50</sup>, 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).

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

---

<sup>50</sup> 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).

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 en 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 del 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.

## MARCO JURÍDICO

A partir del año 1969 el IVSS, se acogió al modelo de clasificación de los accidentes, basado fundamentalmente en la resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales, adoptada por la décima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), realizada en Ginebra (OIT, 1996, p.87) y se elaboró la planilla de Ficha Individual de Accidente, forma 15-342, para la investigación de los accidentes notificados ante el IVSS, que fue la base de sustentación de la estadística de accidentes del IVSS desde 1970 hasta 1992, año en que se pone en vigencia la norma de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) de Registro, Clasificación y Estadística de Lesiones de Trabajo, 474-89, pero sin haber automatizado los medios de procesamiento de la información.

La concepción para la conformación de las estadísticas fue eminentemente descriptiva, la información muy general, omitiéndose la cifra de accidentes mortales y la gravedad salvo en el período comprendido entre 1987 y 1995. La estadística así desarrollada, dejaba de lado el elemento más valioso que podían aportar estos sistemas de clasificación como lo es el cruce de variables y su utilización en tiempo real para la prevención.

La decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos (CIET) del Trabajo de la OIT, reconoce que se deberían elaborar y difundir clasificaciones que sustituyan o complementen a las elaboradas en la décima CIET del año 1962. Al respecto se ha encontrado que en la actualidad, la Oficina de Estadísticas de la Comunidad Europea (EUROSTAT), ha puesto en vigencia un sistema de clasificación reconocido a escala internacional por

la Resolución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Estadística de Lesiones Profesionales ocasionadas por Accidentes de Trabajo, que se designa como Estadísticas Europeas de Accidentes de Trabajo (EEAT), que aporta nuevos elementos y amplía los sistemas de clasificación tradicionales<sup>51</sup>.

Las clasificaciones sobre situación profesional de la víctima, puesto de trabajo, tipo de lugar, tipo de trabajo, actividad física específica, agente del accidente, tipo de accidente, región del cuerpo afectada y tipo de lesión, enriquecen la caracterización de la estadística de accidentes y proporcionan más variables para ser cruzadas, con el objeto de obtener información que permita orientar la promoción, vigilancia y control de los centros de trabajo.

Cabe señalar, que los sistemas de clasificación que propone tanto la OIT como la Eurostat confieren mayor importancia a la utilización eficiente de los datos registrados y notificados para la acción de carácter preventivo que para la compilación y elaboración de estadísticas (OIT, 1998) Finalmente, uno de los obstáculos que ha tenido el registro de accidentes en el país ha sido el no contar con sistemas automatizados de procesamiento de la información, lo cual ha generado que los sistemas de notificación de las instituciones se hayan convertido en grandes almacenes de planillas, que no han podido ser transformadas en información útil.

Los sistemas de clasificación armonizados son de gran importancia dentro de los sistemas de vigilancia epidemiológica de los accidentes de trabajo, tal como lo indica Jenkins (2000, p. 213), para el caso de accidentes

---

<sup>51</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 155, adoptado el 22 de junio de 1981, con vigencia desde el 11 de agosto de 1983. En <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. Ginebra, Suiza. Fecha de Consulta: 15-06-2010.  
-Recomendación 164. <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. Ginebra, Suiza. Fecha de Consulta: 14-06-2009.

mortales, los datos de la vigilancia de lesiones fatales permiten la descripción de la naturaleza y magnitud de los problemas de lesiones ocupacionales, la identificación de potenciales factores de riesgo, la generación de hipótesis para posteriores investigaciones, y la fijación de prioridades de investigación y prevención.

En tal sentido, forman parte esencial del sistema de información destinado a ejercer el control de las condiciones y el ambiente de trabajo a través de uno de sus indicadores que, en este caso, son los accidentes de trabajo, con el objeto de tomar medidas de intervención destinadas a prevenir, corregir y controlar las causas que los generan. Desde este punto de vista, el sistema de registro y notificación es un instrumento de información gerencial para la toma de decisiones y para la orientación de las acciones de prevención y gestión de los organismos responsables del control y vigilancia de los centros de trabajo.

Con la reciente puesta en vigencia de la reforma de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) a partir del 26 de julio de 2005, cobra una relevancia inusitada el poder contar con un sistema de clasificación de accidentes de trabajo que pueda integrarse en la creación y mantenimiento del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Seguridad y Salud en el Trabajo, contemplado en las nuevas funciones del Inpsasel, para la recolección sistemática, continua, oportuna y confiable de información relevante y necesaria en el análisis e interpretación de los datos que deben proporcionar las bases para la toma de decisiones sobre medidas de intervención e implementación de políticas de Estado para transformar la realidad y su difusión entre los actores sociales, como lo establece la Oficina Panamericana de la Salud (OPS) y en función de las nuevas facultades atribuidas al Inpsasel en la Ley reformada.



El resultado de la comparación de los sistemas de clasificación, registro y notificación internacionales con el actualmente utilizado deberían conducir a una propuesta cónsona con la realidad que se pretende abordar, útil para conocer los factores de riesgo y las condiciones de trabajo que ocasionan los accidentes y, sobre todo, el mejor tratamiento de la información dentro de la estrategia que se formule para la vigilancia epidemiológica de los accidentes de trabajo que contribuya a conocer la verdadera realidad de la accidentalidad en Venezuela.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Art. 86, 88, 89 y 90)
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30 de Diciembre de 2002)
- Ley Orgánica del Trabajo (Art. 236 a 246)
- Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores (Gaceta Oficial N° 38.094 de fecha 27 de Diciembre de 2004)
- Ley del Seguro Social (Gaceta Oficial N° 4.322 de fecha 3 de Noviembre de 1991)
- Ley para Personas con Discapacidad (Gaceta No. 35.598 de fecha 05 de Enero de 2007)
- Ley Orgánica para la Protección del Niño y Adolescente
- Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo

## DEFINICION DE TÉRMINOS BÁSICOS

**Debido proceso:** es el conjunto de garantías establecidas como medios obligatorios necesarios y esenciales para que el ejercicio de la función jurisdiccional del estado se materialice.

**Derecho a la defensa:** es permitirle a las partes, conocer de la existencia de un procedimiento y de actuar en cada una de las fases de este.

**Derecho a la igualdad:** derecho de los ciudadanos a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos lo que se le concede a otros, en paridad de circunstancias. Consiste en tratar de manera igual a los iguales y desigualmente a los que no pueden alegar esas mismas condiciones en circunstancias predeterminadas por la Ley.

**Inimputabilidad:** Carencia de responsabilidad personal en un hecho antijurídico.

**Imputabilidad:** Es un presupuesto de la culpabilidad que puede atribuirse a una persona por sus hechos propios sean de acción u de omisión.

**Sanción:** Medida represiva. Castigo impuesto por la autoridad.

**Responsabilidad penal:** Es la perpetración de un hecho calificado de punible por la ley, su comisión o participación activa y demostrable que genere culpabilidad.

**Responsabilidad:** Se dice de una persona que es responsable cuando está obligada a responder de sus propios actos. Aunque algunos autores mantienen que la libertad es definida por la responsabilidad, la gran mayoría

de estos están de acuerdo en que el fundamento de la responsabilidad es la libertad de la voluntad.

**Seguridad Laboral:** Es un sector de la seguridad y la salud pública que se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos.

**Incidente:** Es todo suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad sin consecuencias adicionales.

**Riesgo:** Significa la probabilidad de que ocurra un peligro específico. Es la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

**Accidente:** Es un hecho repentino y no planteado que resulta en lesión: parcial o total. Otro tema son los errores de la persona.

**Condiciones inseguras:** Es el estado deficiente de un local o ambiente de trabajo, máquina, etc., o partes de las mismas susceptibles de producir un accidente, el acto inseguro es aquella falla que origina el accidente. Ejemplo una persona que conduce con un poco de alcohol.

**Acto inseguro:** Es la ejecución indebida de un proceso, o de una operación, sin conocer por ignorancia, sin respetar por indiferencia, sin tomar en cuenta por olvido, la forma segura de realizar un trabajo o actividad.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Diseño**

Metodológicamente el presente trabajo se ubica en una investigación teórica de diseño documental, basada en el examen de textos legales, jurisprudenciales y doctrinales, vinculados con la temática en estudio y analizados con sentido crítico. En virtud de lo anterior y de acuerdo a los objetivos establecidos, el trabajo es un estudio monográfico de tipo descriptivo. Monográfico de conformidad con lo señalado en el Manual para la elaboración del trabajo especial de grado<sup>52</sup>, toda vez que consiste en “el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, de fuentes bibliográficas y documentales”.

La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones, recomendaciones y, en general, el pensamiento del autor<sup>53</sup>. Descriptivo, tomando como base lo dicho por Danhke<sup>54</sup>, puesto que consiste en “especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Asimismo, se efectúa un análisis de contenido de naturaleza cualitativa, donde la

---

<sup>52</sup> Witker, J. (1999). Metodología de la Investigación Jurídica. México: Mc Graw Hill.

<sup>53</sup> (1998, citado por Fernández y otros, 2003)

<sup>54</sup> Ibid. (p. 412).

información se clasifica por medio de la inducción y síntesis; ello permite hacer un análisis deductivo-inductivo para así cumplir con los objetivos planteados.

## **Técnicas e Instrumentos**

Al tomar como base los objetivos del presente trabajo, el cual es totalmente documental de tipo descriptivo, las técnicas utilizadas son las propias de la investigación documental, dentro de las cuales se encuentran: El análisis de contenido de naturaleza cualitativa; la observación documental; la lectura evaluativa y la técnica del resumen.

El análisis de contenido de naturaleza cualitativa, permite clasificar la información recolectada; según lo estipulado por Krippendorf<sup>55</sup>, el análisis de contenido es “una técnica de investigación para hacer inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contexto”. En relación a la observación documental, según Balestrini<sup>56</sup>, ésta se utiliza “como punto de partida en el análisis de las fuentes documentales, mediante una lectura general de los textos, se iniciará la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos consultados que son de interés para esta investigación”.

Por otro lado, la lectura evaluativa se entiende como aquella lectura que es esencialmente crítica, pues, no se trata sólo de comprender el pensamiento de un autor, sino de valorarlo. En ese sentido, se puede decir

---

<sup>55</sup> Cit.

<sup>56</sup> Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (1998). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas.

que la lectura que se realiza para la recolección de los datos tiene un carácter sumamente complejo, ya que la misma constituye el nivel más difícil que puede alcanzarse en la actividad de leer, mientras que la técnica del resumen, se entiende como la exposición condensada de un escrito en el cual se refleja fielmente las ideas expresada en el texto original, su extensión es variable, pues puede referirse desde un párrafo hasta un libro<sup>57</sup>.

Como instrumento para facilitar la recopilación y clasificación de la información, se utilizan fichas de trabajo, las cuales permiten una mejor organización de la información extraída de las fuentes consultadas, de igual forma se utilizan, entre otras, la técnica del subrayado, la técnica de asociaciones y correlación de cuadros y gráficos (cuando sean pertinentes).

### **Análisis e Interpretación de la Información**

Uno de los aspectos más resaltantes de esta investigación es la clasificación de la información. Ésta se realiza tomando en cuenta las preguntas de la investigación, ya que las mismas son desglosadas en cada una de sus partes para fundamentar el contenido y los aspectos centrales del estudio, a los fines del logro de los objetivos. Como se señaló anteriormente, se parte de la lectura evaluativa, del resumen lógico y fichas de trabajo. Los datos son clasificados en conjuntos parciales y subordinados, de acuerdo con la relación lógica que existe entre ellos; en tal sentido y como se afirmó

---

<sup>57</sup> Arias, F (2006). El Proyecto de Investigación. 5<sup>o</sup> Edición. Caracas: Editorial Episteme. (p. 147)

con anterioridad, la investigación se materializa a través del análisis de contenido de naturaleza cualitativa, en busca de la profundización del tema.

En cuanto al análisis en general, éste es entendido como “un proceso mediante el cual, usando un conjunto de informaciones pertinentes como elementos de juicio, raciocinamos con la finalidad de descubrir causas, efectos, cualidades, motivos, posibilidades, riesgos, etc., como base para la acción o para el conocimiento de una situación”<sup>58</sup>

En tal sentido, la información se somete a un análisis externo e interno. Para Arias, el análisis externo “estudia el contexto al cual pertenece el documento, a fin de precisar su autenticidad. Asimismo, busca determinar su resonancia (...)”<sup>59</sup>. La autenticidad se refiere a la precisión de que un documento es exactamente lo que se supone y que su autor es el que figura como tal. La resonancia está referida al análisis de la influencia del documento”. Sobre la aplicación del análisis interno y de acuerdo al citado autor:

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

El análisis progresivo de la información estudiada, conlleva a las conclusiones y recomendaciones, las cuales son evaluadas y perfeccionadas

---

<sup>58</sup> *Ibidem*.

<sup>59</sup> *Cit.*

a través de un proceso de síntesis, entendido como la recomposición de las partes o elementos de un todo que el análisis había separado, para integrarlas en una unidad coherente y con sentido pleno, que conduce a conclusiones finales, racionalmente fundamentadas

## **Procedimiento**

- Seleccionar y delimitar, fase en que se realiza el estudio de la información documental disponible, proporcionando un número aceptable de referencias para un eficiente desarrollo, especificación, formulación y sistematización del problema planteado, para tratar de adecuar el contenido monográfico en vías de una posible solución.
- Estudio pormenorizado de toda la información, comprendiendo esta fase la elaboración de parámetros ordenados lógicamente, para dar respuesta a cada uno de los cuestionamientos originados, es decir, se delimita y selecciona la información recabada con el fin de excluir aquella no adecuada a los lineamientos planteados y que no conlleven a los objetivos de la investigación.
- Interpretación de la información, fase en la cual se interpretan las distintas normas jurídicas utilizadas y el compendio de información analizada mediante el método deductivo - inductivo, lo cual fundamenta los argumentos para el desarrollo del trabajo investigativo, su culminación y establecimiento de las conclusiones



correspondientes, las cuales lógicamente deben dar respuesta a los objetivos planteados.

- Fase final, se procede a la redacción y transcripción del trabajo final a los fines de su revisión y posterior consignación.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### **EL ÁMBITO DE LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR EN LOS PROCEDIMIENTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO**

Todo hecho social constituye expresión de la vida humana desarrollada en sociedad y es por esta necesidad gregaria del hombre, que se construyen relaciones entre ellos mismos, desde esta óptica resulta claro el porqué de la necesidad de regular estas relaciones y reconocer y otorgar la protección pertinente a aquellos que obtienen sustento del trabajo. La actividad del hombre en su vida social, es decir, al contacto con los demás puede ser de variadas índoles y naturalezas, pero las que se refieren a relaciones jurídicas revisten particular importancia por las consecuencias que se derivan de estas en la vida colectiva, produciendo determinados efectos jurídicos, que deben ser regulados y desarrollados en apego al grado de debilidad o imposibilidad de acción de aquel que haya sido lesionado.

El uso de los recursos jurisdiccionales y la demora en la administración de justicia, que puede darse por diferentes razones cuya consideración escapa de ser analizada en el presente caso se constituye en una violación a derechos fundamentales. Toda norma jurídica desde el punto

de vista formal, reconoce su fundamento de validez en la circunstancia de haber sido creada por el órgano y de conformidad con el método específico prescrito por la norma jerárquica superior, la constitución. Esta ley fundamental designa cuales son los órganos habilitados para crear normas generales y determina asimismo el procedimiento o procedimientos que estos deben observar a tal fin.

En este orden y dirección, la creación de una norma jurídica es el resultado de uno o varios procedimientos cumplidos por aquellos con competencia para ello y desde ese punto de vista el Derecho Procesal puede ser definido como la rama del derecho que se refiere al proceso en su sentido amplio, entendido por tal a la actividad desplegada por el o los órganos competentes del Estado en la adecuación de las posibles situaciones fácticas establecidas en las normas generales o individuales, creadas con el espíritu y razón de regularlas y normarlas a los procedimientos jurisdiccionales pautados para evitar o cesar el desarrollo de perjuicios a quien en definitiva va dirigida.

La Constitución es el "conjunto normativo-institucional básico, en general difícilmente reformable, regulador de la organización y ejercicio del poder del Estado y garantizador de los derechos y libertades de los individuos y sus grupos"<sup>60</sup>, es decir que constituye el vértice del ordenamiento jurídico, que en su contenido define la fórmula política que es la expresión ideológica, jurídicamente organizada en una estructura social. La concreción de esta fórmula política en las sociedades contemporáneas es la democracia pluralista y el Estado Social de Derecho.

---

<sup>60</sup> Muñoz, Rafael (2005). "Viabilidad política de la reforma del sistema de previsión social en Venezuela". En: SIC. Caracas. Fundación Centro Gumilla. No. 679. Noviembre.

Esto indica que la Constitución estructura la parte general y fundamental del Derecho, el tronco del cual derivan las distintas ramas que lo componen, las disposiciones constitucionales comprenden las normas que regulan la estructura del Estado, determinando sus funciones y definiendo sus atribuciones y límites, estas fundamentan la base de todo el sistema de Derecho Nacional, lo cual justifica la solución de continuidad entre la Ley y la Constitución, lo que se refiere al hecho de que en la búsqueda de lo esencial de los derechos del particular, debe tenerse presente el marco general de disposiciones que conforman el orden público.

En la conciencia colectiva de la sociedad la idea de derecho, tomado en su acepción subjetiva, comprende un conjunto de facultades o poderes sobre bienes o cosas, respecto a situaciones o hechos. Entonces es posible entender desde los primeros estadios del desarrollo de la mente humana la idea de justicia como el principal objetivo del Derecho y máxime cuando el hombre conoce por instinto las facultades o poderes otorgados de manera intrínseca por su propia naturaleza y que el derecho le confiere. Ahora bien, el derecho a la justicia lo percibe el hombre frente al medio que le rodea, siendo esta una situación que a lo largo de los años se va proyectando sobre todo su entorno.

El derecho al trabajo remunerado, digno y en condiciones seguras sean estas palpables o no merecen de la debida protección jurídica, y la ley debe constituirse en una verdadera garantía, por ello la importancia de la eficiencia en la tutela efectiva para la materialización de su ejercicio en los casos de posible trasgresión a la norma, cuando es innegable la existencia de un régimen legal que regula todo tipo de situaciones fácticas imaginadas o no por el legislador y entre este conjunto de normas jurídicas se encuentra la norma procesal, es este conjunto de normas que refieren exactamente los

requisitos y formas de acudir ante el órgano jurisdiccional para restablecer una situación infringida.

Por lo que en base a este planteamiento, se entenderá que toda acción humana es posible considerársela en su interferencia con otras acciones humanas, las cuales deben ser disciplinadas por estas normas jurídicas. En este sentido, puede suceder, que en esta vinculación entre plurales sujetos, se le otorguen facultades a uno para exigir determinado comportamiento de otro, tal comportamiento es lo que se conoce como relación jurídica y esta puede darse entre particulares o entre el Estado y particulares, para lo que en criterio del legislador se establecen distintas formas de consecución del objetivo de justicia, siendo este el caso en la materia en análisis.

El derecho del trabajo como cualquier otra rama del ordenamiento jurídico, tiene que estar constituido por un conjunto de relaciones jurídicas, que se fundamenta en la necesidad de protección social de quienes se hallan en una relación de trabajo dependiente o subordinada. Por lo tanto, el derecho del trabajo es el conjunto sistemático de normas y de principios que, de acuerdo con la idea social de la justicia, regulan relaciones jurídicas tanto individuales como colectivas que nacen a raíz del trabajo subordinado, pero esto debe entenderse sin parcialidades y en realidades de verdadera igualdad.

Reafirmandose, que la relación laboral tiene un factor original primario en su esencia que es la necesidad de subsistencia económica de sus sujetos, ambos trabajador y patrono, pues la actividad desplegada representan un bien de cambio comercial, la Constitución establece que Venezuela es un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, con

preeminencia de los derechos humanos, es decir que la igualdad, libertad, justicia, democracia y responsabilidad social, son reconocidos como bienes que deben ser consolidados por la República, siendo una lista de gran significación, la dignidad humana, que deriva de la libertad, se encuentra íntimamente ligada con los fines esenciales de defensa y desarrollo de la persona, el deber de garantizar el cumplimiento de estos principios son derechos y deberes reconocidos y consagrados en la Constitución.

Sobre la base de las consideraciones anteriores el Estado Social de Derecho supone, el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales, sin negar los valores del Estado Democrático Liberal, bajo los principios de libertad, igualdad, seguridad jurídica, que reafirman que sólo donde se reconocen y garantizan estos derechos existe Estado de Derecho, por lo que resulta oportuno analizar el debido proceso como derecho y garantía fundamental del derecho a la defensa, ante el ejercicio del poder punitivo por parte del Estado y su poder sancionador el cual no es absoluto, sino que por el contrario existe, contenido de límites, pues podría llegar a lesionar o inclusive cercenar valiosas libertades intrínsecas al ser humano relativas al debido proceso y al derecho a la defensa, considerando estas garantías como una evidencia formal y un valor real al respeto de todo Venezolano.

Con base en los planteamientos anteriores es importante resaltar que desde el punto de vista formal el debido proceso consiste en que nadie puede ser juzgado sino de conformidad con lo establecido en la ley, para cumplir con el axioma de que nadie puede ser condenado sin antes haber sido oído y cumplidas con plenitud las formalidades legales del debido proceso y en concurrencia el derecho a la defensa que presupone el debido proceso y aunque son aspectos diferentes se encuentran íntimamente

ligados, por lo cual su estudio no debe circunscribirse a un conjunto de actos procesales sucesivos y coordinados ni a una integración de fines y derechos fundamentales que se dan dentro del proceso, sino como una verdadera garantía para el ciudadano y en este mismo sentido un límite material para el poder punitivo del Estado, y no como un simple formalismo.

La justificación de todo lo antes mencionado, se encuentra en que el derecho a la defensa es un derecho social y su garantía depende del esquema estructural del Estado, tanto por la magnitud de los daños que entraña su violación como sus orígenes. Este problema, al igual que cualquier otro en el contexto social y judicial, obliga encontrar su explicación en la misma organización Estatal, en el acceso diferencial a diversos factores, en los patrones culturales, y en las características psicológicas individuales con las que cada individuo asume los hechos de los que es objeto; Como quiera que estos puntos se analicen para el caso concreto es necesario tener presente que los ciudadanos, sin distinción de clases están amparados en mandato y garantías constitucionales, así como en las máximas de protección de los Derechos Humanos.

### **Sobre Derechos Humanos**

Indudablemente el tema ha sido, extensamente estudiado por su importancia, ya que, no es posible deslindar el término Derechos Humanos de la actividad del Estado. Los estudios previos sobre este tema remontan a los tiempos de la filosofía helénica de los estoicos; Panécio y Cicerón que al igual reconocían la idea de la existencia de derechos inherentes al hombre, anteriores y por encima del Estado.

En la edad media los primeros textos de reconocimiento se desarrollan en el marco de la organización feudal; bajo la forma de la defensa de la autodeterminación religiosa, resurge la teoría en la rebelión protestante en la doctrina Husita, del derecho a la resistencia. La revolución puritana en contra de los Estuardo llevaría a la formulación legal de las libertades individuales: *Habeas Corpus Act* 1679, *Bills of Rights* 1688, *Act of Settement* 1700. La teoría política de la ilustración sentó precedentes es decir los fundamentos doctrinales del reconocimiento de los derechos individuales con la racionalización de las ideas de Derecho Natural y de Contrato Social<sup>61</sup>.

Locke defendió las ideas de propiedad como derecho fundamental, Rousseau la idea de libertad y Montesquieu integró la libertad en el proceso de organización en el poder político como objetivo a preservar mediante la separación de poderes. El reconocimiento positivo como mayor ejemplo de estos antecedentes se produce con los documentos de la revolución americana en su Declaración de Independencia en 1776, y en la Declaración francesa de los Derechos del Hombre y del ciudadano en 1789.

En este orden de ideas a lo largo de los años, los Estados Americanos en ejercicio de su soberanía, han adoptado una serie de instrumentos internacionales que se han convertido en la base de un sistema de Promoción y Protección de los Derechos Humanos con miras a la búsqueda del perfeccionamiento de las normativas internas en esta materia. Este sistema de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales se inició formalmente con la aprobación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en la Novena Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en 1948, en el marco de la cual se adoptó la propia

---

<sup>61</sup> Barnatán.M. (1975) Acontecimientos que cambiaron la historia. Barcelona. Edición. Torrenza.



carta de la OEA, que proclama los Derechos Fundamentales de la persona humana, hoy acogida por todas las constituciones y Estados de Derecho.

### ***El Derecho a la defensa***

El Estado de Derecho supone que exista la garantía de satisfacer condiciones de vida dignas, dando vigencia a los derechos de rango constitucional. Entre éstos, el derecho a la defensa penal y el acceso a la justicia, para quienes menos tienen, es un imperativo cuyo cumplimiento, justifica al Estado y legitima al Poder Judicial. Los principales instrumentos de Derecho Internacional, tanto en Europa como en América, han reconocido que el derecho a la defensa es una de las garantías esenciales para establecer la existencia de un proceso justo y equitativo, consagrándose como un derecho mínimo para toda persona reconociéndose su derecho de ejercicio mediante defensor de su elección, ya que, el Estado de Derecho, requiere no sólo de leyes justas y jueces sabios, sino también de la defensa y asesoramiento eficaz que protejan al ciudadano.

El acceso a la justicia y, en especial, la posibilidad de contar con el acceso a la defensa frente a la acción punitiva del Estado, son elementos esenciales en el marco de un Estado democrático de derecho y la obligación del Estado hacia los ciudadanos que han sido víctimas o pueden serlo, es de igual entidad que su deber frente a los sujetos que han sido reputado autores de una conducta ilícita. La defensa es indispensable para el ejercicio del derecho a un debido proceso legal y justo. Sin esa garantía la idea de igualdad ante la ley se fragiliza, y esta igualdad de oportunidades ante la ley se concreta a través del libre e irrestricto acceso a las instancias judiciales.

Por lo que con base a estos planteamientos cabe presumir que el derecho a la defensa debe ser entendido como un concepto indeterminado. En tal sentido García de Enterría y Fernández<sup>62</sup>, establecen respecto del tema de los conceptos jurídicos indeterminados que:

... la aplicación de conceptos jurídicos indeterminados es un caso de aplicación de la Ley, puesto que se trata de subsumir en una categoría legal, configurada, no obstante su imprecisión de límites, con la intención de acotar un supuesto concreto unas circunstancias reales determinadas; justamente por ello es un proceso reglado, que se agota en el proceso intelectual de comprensión de una realidad en el sentido de que el concepto legal indeterminado ha pretendido, proceso en el que no interfiere ninguna decisión de voluntad del aplicador, como es lo propio de quien ejercita una potestad discrecional.

Y siendo un concepto jurídico indeterminado, es un caso de aplicación e interpretación de la Ley que ha creado el concepto, y es al juez a quien corresponde tal valoración, si la solución a que con ella se ha llegado es la única solución justa que la Ley permite. Esta valoración parte de una situación de hecho determinada, la que la prueba le ofrece, pero su estimación jurídica la hace desde el concepto legal y el mandato de garantía a este concepto. El ser humano antes de pertenecer a cualquier sociedad, mantiene la conciencia de que es un ente individual que necesariamente debe cubrir sus necesidades, y la idea de que existen derechos que respaldan sus acciones dieron origen en la historia al reconocimiento de estos derechos que se desarrollan en todos los marcos normativos y constitucionales del mundo.

## ***El Debido Proceso***

La institución del debido proceso fue una conquista de la Revolución Francesa, en contra de los jueces venales y corruptos que aplicaban no la justicia más estricta, sino la voluntad del rey. En ese sentido, dentro del moderno estado de derecho, se entiende que todas las personas tienen igual derecho al acceso a la justicia. Sin embargo, ello no se concibe con las condiciones del mundo actual. Es evidente que los jueces tenderán a juzgar con mayor benevolencia a aquellas personas mejor contactadas socialmente, porque la promoción en sus cargos hacia judicaturas superiores depende de esos contactos sociales que puedan conseguir. Por otra parte, no siempre las partes están en equivalencia de condiciones, debido a que el litigante con mayores recursos tendrá la oportunidad de contratar mejores abogados, mientras que los litigantes de menores recursos dependerán muchas veces de defensores de oficio ofrecidos por el Estado.

Por otra parte, el acceso del ciudadano común y corriente a la justicia se ve dificultado por el hecho de que el quehacer jurídico genera su propia jerga o argot, lleno de términos incomprensibles para el profano, que por tanto no siempre entiende con claridad qué es lo que sucede dentro del proceso. Todas estas situaciones son atentatorias contra el debido proceso, pero hasta la fecha, no se ha conseguido encontrar una solución satisfactoria que las resuelva por completo. El debido proceso es un principio jurídico procesal o sustantivo según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez.

Este principio procura tanto el bien de las personas, como de la sociedad en su conjunto, las personas tienen interés en defender adecuadamente sus pretensiones dentro del proceso y la sociedad tiene interés en que el proceso sea llevado de la manera más adecuada posible, para satisfacer las pretensiones de justicia que permitan mantener el orden social.

### ***Estado como Juez***

La responsabilidad por la actuación judicial del Estado, debe fundamentarse, sin excepción, en el funcionamiento anormal de la administración de justicia, y esto tiene que ver con el error judicial, la omisión y el retardo injustificado.

### ***El Error Judicial***

Como concepto, se puede afirmar que no es otra cosa que toda desviación que de la realidad fáctica o jurídica haga el juez en su sentencia y puede responder a varios factores entre los cuales se destacan: la errónea apreciación de los hechos, el mal encuadramiento de las circunstancias fácticas en el ordenamiento jurídico o la utilización errónea de normas legales. Para que pueda hablarse de error judicial, se requiere la actuación del órgano judicial en sentido estricto, por lo que debe entenderse que solo existe la posibilidad de cometer un error judicial en el juez y no en otro funcionario judicial. Los derechos o garantías fundamentales deben

materializarse y garantizarse dentro del proceso, en relación a la definición de proceso Barreto<sup>63</sup>, explica:

El proceso constituye una serie encadenada de actos dirigidos hacia una finalidad, que se concretan en la reconstrucción metodológica de un suceso, lo cual supone un orden lógico de aprehensión valorativa desde la posibilidad, pasando por la probabilidad, para finalmente arribar a la certeza sobre su comisión, su carácter delictivo, la imputación y responsabilidad que pueda predicarse, así como los efectos civiles derivados del hecho, o en caso contrario, establecer la inocencia del sindicado, aun en termino de posibilidad de aplicación del principio in dubio pro reo.

Las garantías o derechos fundamentales carecen de una definición técnica precisa, y en razón de su innegable e importante dimensión es necesario hacer mención a lo afirmado por Prieto<sup>64</sup> en relación a esto:

...los derechos humanos o fundamentales carecen de un significado técnico jurídico preciso y bien delimitado; es mas, debido quizás a su fuerte carga emotiva y a su incuestionable dimensión moral, ni siquiera cabe mantener un significado jurídico plenamente autónomo y, de hecho, ningún observador está dispuesto a reconocer que existe un sistema de libertades por el solo motivo de que el ordenamiento acoja tan prestigiosa rubrica. Parece, pues, que mas allá de las prescripciones del derecho positivo nuestra comunidad lingüística y cultural cuenta con alguna noción de derechos humanos que es preciso desentrañar tanto para valorar el uso jurídico de la expresión como para acometer la empresa de fundamentación. El problema es que esa noción se utiliza tal vez con excesiva frecuencia y en los más variados contextos, lo que perjudica su precisión y claridad conceptual. Diríase que los derechos humanos son hoy un concepto tan difundido como difuso

En otras palabras, los derechos fundamentales según Pérez son: “un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad...” El ciudadano es el sujeto procesal titular de los derechos fundamentales

---

63

64

constitucionales, tales como la dignidad humana, la libertad, la presunción de inocencia, la igualdad, entre otros derechos irrenunciables; y el concepto de defensa como sujeto o “parte procesal lo explica Gimeno<sup>65</sup>, de la siguiente manera:

Una vez dentro del proceso, el imputado no puede ser considerado como objeto, sino como sujeto procesal, por lo que se le ha de conferir la totalidad en el que el imputado era considerado como un mero objeto o fuente de prueba (y, de esta manera, no podía resultar extraño que la instrucción en el periodo del Estado absoluto español comenzara con la “declaración indagatoria”. Finalizara o culminara con la “confesión con cargos”, en la que podía utilizarse el “tormento”), en el proceso acusatorio el imputado no puede configurarse como un objeto de la actividad probatoria, sino como un sujeto, que necesariamente ha de intervenir en ella, pues la prueba ha de transcurrir bajo la inmediación del tribunal y la vigencia de los principios de igualdad y contradicción.

De todo lo anteriormente señalado es necesario decir que el derecho a la defensa está íntimamente relacionado con la existencia de una presunta comisión de un hecho ilícito, sin ser totalmente necesaria la formalización de acusación por ella. Al contrario, cuanto menor es el grado de formalización, mayor es la necesidad de defensa. Por lo tanto, desde que se dan las actuaciones iniciales, o mejor dicho desde el primer acto del procedimiento se debe ejercer derecho a la defensa, el cual se encuentra previsto expresamente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y en ningún momento debe ser objeto de vulneración o violación del mismo.

El Debido Proceso es de expresa consagración constitucional. El artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, prevé las garantías o derechos fundamentales de todo ciudadano, así se aplicara a todas las actuaciones judiciales y administrativas, en consecuencia:

La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir al fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y en la ley.

Toda persona tiene derecho a ser oída en cualquier clase de proceso, con las debidas garantías y dentro del plazo razonable determinado legalmente, por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad. Quien no hable castellano, o no pueda comunicarse de manera verbal, tiene derecho a un interprete

Todos los derechos inherentes a las personas son inviolables, especialmente el derecho a la defensa material la cual es realizada por el mismo, sino que también tiene derecho a la defensa técnica que la ejerce un abogado, conocedor de las leyes y del proceso, a través de quien se acrecentaran sus posibilidades de defensa. Ahora bien, estos derechos inherentes a la persona son aplicables a todas las actuaciones judiciales e inclusive a las administrativas, pues en cualquier procedimiento el ciudadano tiene el pleno derecho de ser oído y de ejercer ampliamente su derecho a la defensa.

En este sentido con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los derechos y garantías de las personas se encuentran ampliamente establecidos, pues en comparación con nuestra antigua Constitución Nacional (1961) nada se preveía al respecto. En este sentido, es claramente vulnerado el derecho a la defensa pues el juez de control como órgano jurisdiccional y autónomo que es, debe permitir las defensas de fondo del imputado que por supuesto forman parte del ejercicio de su derecho constitucional, y que le permitirán al administrador de justicia depurar los proceso, para que de esta manera sólo vaya a juicio lo

que realmente merece ir a juicio, evitando someter a un ciudadano a lo que la doctrina española conoce como la “pena del banquillo”.

Para culminar este punto y justificar todo lo antes mencionado, es necesario recordar que el patrono, antes de ostentar esa denominación como persona natural o jurídica, es precisamente eso *PERSONA*, es decir, intrínsecamente investido de derechos humanos a serles respetados y garantizados, como persona humana, además de respaldarlos; preceptos, lineamientos y principios constitucionales irrenunciables. Tal como se puede observar en los capítulos precedentes del presente desarrollo La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), se erige como el principal instrumento legal que fusiona toda la normativa del área de salud y seguridad en el trabajo, buscando por medio de ella, poner fin a la dispersión normativa que caracterizaba al sistema laboral venezolano.

En este sentido, la vigencia de esta ley ha producido en las personas naturales y jurídicas una constante preocupación por su correcta adecuación en las organizaciones y su eficiente cumplimiento en materia de seguridad y salud laboral, pero no se toma en cuenta que la misma es contentiva de un contrato social total y absolutamente leonino y solamente contiene; cargas, imposiciones y sanciones, incluso exacerbadas para los patronos y quienes hagan sus veces, personas que por su condición agregada de directores de una actividad, se les presume culpables, se le imponen sanciones y aun mas allá, se les clasifica en razón de una pretendida superioridad jurídica que les impide ser vistos y tratados en planos de justa igualdad.

En conclusión a este punto, el ámbito de los derechos del patrono y empleador en materia de seguridad, prevención, condiciones y medio



ambiente del trabajo y en todos los estratos; planos y ámbitos de la vida humana, es el mismo que corresponde a todo ser humano, ciudadano o no de una nación democrática y en la que impere el estado de derecho, no existe en materia laboral, hoy en día ninguna desigualdad que no opere en contra del empresario, patrono u contratante, al empleado en un afán protectorio y paternal, se le han proveído de herramientas que lo ubican en un plano superior e incluso inatacable de manos del empleador o patrono, se le conceden privilegios y prerrogativas que al contrario de gestar equilibrio, lo convierten en verdugo y tirano.

### **POSIBLES VIOLACIONES A LOS DERECHOS DEL PATRONO COMO PERSONA Y CIUDADANO EN LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO**

La ley es el mandato sobreno que prohíbe, sanciona o permite; este instrumento encierra un conjunto de situaciones que establecen las condiciones tanto de los de derechos como de los deberes que rodean a las personas, tanto naturales como jurídicas.

Entonces podemos decir que más allá de de adaptarse fielmente al positivismo jurídico consagrado en una determinada Ley, se debe buscar que se cumpla el elemento esencial de todo ordenamiento jurídico, como lo es el debido proceso, dado que este es un instrumento fundamental para la realización de la justicia; aunado a ello se debe respetar otra garantía constitucional que es la IGUALDAD CIUDADANA ANTE LA LEY, para que pueda hablarse de un proceso justo.

Es importante entonces comprender los aspectos, contemplados en los instrumentos Internacionales, las Leyes Patrias y los dictámenes de los Tribunales sobre este aspecto.

Así entendemos, que los derechos humanos fundamentales de igualdad y de no discriminación se encuentran consagrados en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 1, al señalar:

1.- A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a.-) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

b.-) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2.- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3.- A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y a la

admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Esta protección a la igualdad, como derecho humano fundamental, está contemplada a en el artículo 21 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, cuando señala:

“Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

1.- No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultad anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona. 2. La ley garantizará condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que pueden ser discriminados, marginados o vulnerables, protegerá especialmente a aquellas personas que por algunas de las razones antes especificadas, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellos se comentan. 3. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana, salvo las formulas diplomáticas. 4. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.”

Cabe resaltar, en cuanto a la violación del derecho a la igualdad, que la reiterada jurisprudencia de la Sala Político Administrativa de la antigua Corte Suprema de Justicia, sentó lo expuesto a continuación:

“...la discriminación existe, también, cuando situaciones similares o análogas se deciden, sin aparente justificación, de manera distinta o

contraria. En efecto el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación entre particulares consagrado en el artículo 61 de la Constitución, abarca no solo los supuestos por el señalados sino todas aquellas situaciones donde sin algún motivo o razón se resuelvan contrariamente planteamientos iguales, y así se declara”<sup>66</sup>.

Asimismo, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 17 de octubre del año 2000, en cuanto a la igualdad y a la no discriminación, señaló:

“De conformidad con lo anterior, y con fundamento en la doctrina dominante en esta materia, observa esta Sala que el derecho subjetivo a la igualdad y a la no discriminación, es entendido como obligación de los Poderes Públicos de tratar de igual forma a quienes se encuentran en análoga o similares situaciones de hecho, es decir, que este derecho supone, en principio, que todos los ciudadanos gocen del derecho a ser tratados por la ley de forma igualitaria, y se prohíbe por tanto, la discriminación.

Ahora bien, no todo trato desigual es discriminatorio, sólo lo será el que no esté basado en causas objetivas y razonables, pero el Legislador puede introducir diferencias de trato cuando no sean arbitrarias, esto es, cuando estén justificadas por la situación real de los individuos o grupos, es por ello, que el derecho a la igualdad sólo se viola cuando se trata desigualmente a los iguales, en consecuencia, lo constitucionalmente prohibido es el trato desigual frente a situaciones idénticas.

---

<sup>66</sup> (Casos: Vidal Blanco de fecha 21 de julio de 1994 y Eliseo Sarmiento de fecha 13 de abril de 1999)

Como conclusión de lo antes expuesto, esta Sala considera necesario señalar, que la cláusula de igualdad ante la ley, no prohíbe que se le confiera un trato desigual a un ciudadano o grupo de ciudadanos, siempre y cuando se den las siguientes condiciones: a) que los ciudadanos o colectivos se encuentren real y efectivamente en distintas situaciones de hecho; b) que el trato desigual persiga una finalidad específica; c) que la finalidad buscada sea razonable, es decir, que la misma sea admisible desde la perspectiva de los derechos y principios constitucionales; y d) que la relación sea proporcionada, es decir, que la consecuencia jurídica que constituye el trato desigual no guarde absoluta desproporción con las circunstancias de hecho y la finalidad que la justifica. Si concurren las condiciones antes señaladas, el trato desigual será admisible y por ello constitutivo de una diferenciación constitucionalmente legítima”.

Bajo las consideraciones anteriores, se determina de manera ampliada como en nuestro ordenamiento jurídico se salvaguarda el derecho a la igualdad, a la no discriminación y a una protección total del debido proceso de ley, en razón de ello es donde puede verse una de las más graves violaciones a los derechos del empleador, como LO ES DECLARAR CONTRA SI MISMO.

**Obligación contenida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:**

Aquí debemos remitirnos a lo contemplado en la LOPCYMAT específicamente al artículo 73 el cual señala lo siguiente: “El empleador o empleadora debe informar de la ocurrencia del accidente de trabajo de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Sindicato”.

En esta disposición Normativa se señala categóricamente el DEBER en la declaración por parte del empleador. En un estricto sentido jurídico, vemos que implica una obligación de hacer, pues se espera una conducta específica, la cual es la declaración ante el organismo rector de la seguridad y salud en el trabajo; Ahora es importante precisar, ¿cual sería la situación para el empleador si este no cumple la precitada obligación legal?, en este caso en principio el propio cuerpo normativo no da lugar a dudas, pues el señala un respuesta específica en razón de cada incumplimiento, en este caso, dependiendo de la gravedad se sancionará más severamente o con atenuación, por ello se establece un catalogo de infracciones que oscilan entre leves, graves o muy graves.

En este caso igualmente se debe mencionar que dentro del capítulo de los derechos y deberes que posee el empleador específicamente lo preceptuado en el artículo 56#11 se establece lo siguiente: “son deberes de empleadores y empleadoras...#11 Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos”.

Tomando como referencia las precitadas disposiciones legales vemos como ambas coinciden dentro del elemento específico que imprime la obligación en la DECLARACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR, so pena de sanción.

En este sentido lo señalado en el artículo 120 de la LOPCYMAT se establece lo siguiente: “Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T) por cada trabajador expuesto cuando: #5 No informe la ocurrencia de los accidentes de trabajo, de forma inmediata al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al Sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas”. En este artículo podemos cuantificar que si se incumple con el deber de declarar la multa pudiera oscilar en Cincuenta y Cinco Mil Bolívares (Bs.55.000), pero por cada trabajador expuesto es decir, si ahí 20 trabajadores el monto será por ese total de trabajadores.

Pudiera si quiera pensarse en una declaración libre, voluntaria y sin ningún tipo de coacción aquella que supedita la voluntad de una persona sobre un cúmulo sancionatorio que puede acarrear prisión además de las sanciones severamente económicas. Generalmente en las inspecciones que llevan a cabo los funcionarios del INPSASEL, dentro de las empresas cuando ocurre un Accidente de Trabajo lo que buscan es determinar las causas que conllevaron a que ese accidente se produjera, dejando expresa constancia de todo ello dentro de un informe técnico que goza de legalidad y certeza jurídica. Ahora bien, dichos funcionarios pueden interrogar a

cualquier trabajador, al empleador y si éste último se niega a hacerlo, pues será sancionado.

La Sentencia de la Sala de Casación Penal del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 15 de junio de 2005, expediente 0463, afirmó: “al procesado le está permitido mentir siempre que no sea para calumniar”, entonces entendemos que este derecho es una derivación de la inviolabilidad de la personalidad, de la defensa y de la libertad, con lo cual se le permite posibilitarse en un espacio de pleno respeto a sus derechos y garantías de rango Constitucional y legal señalando que la declaración que haga cualquier ciudadano, **debe ser libre y de manera voluntaria**, que en todo caso corresponde a los órganos de investigación determinar la responsabilidad y el respectivo nexo de causalidad entre la conducta y la norma, adicionalmente estableció la Sala que la declaración **siempre va a ser entendida en un modo defensivo, pues la presunción de inocencia priva sobre todo los pasos dentro del proceso.**

Entonces vemos el contraste en el cual se encuentra el empleador, por una parte, señala la LOPCYMAT la obligación de declarar so pena de sanción y por otro lado, vemos como los instrumentos internacionales favorecen la igualdad, se entiende por parte de los dictámenes de nuestro Tribunal supremo de justicia, que la declaración debe ser entendida desde el aspecto defensivo del ciudadano, es por ello, que se lleva a cabo un detallado análisis para afirmar de manera contundente:

1.- Que la imposición en la declaración para el empleador, es injusta, desproporcionada y colinda con lo arbitrario.



2.- Dado los elementos referidos en el punto anterior, se puede comprender la Inconstitucional de la referida obligación, en razón de ello debe ser desaplicado.

3.- La responsabilidad que pueda tener un empleador, es perfectamente verificable, sin este medio de coacción legal que impone nuestro ordenamiento jurídico.

4.- El estado cuenta con todos los medios, técnicos, profesionales, e institucionales para determinar los distintos tipos de responsabilidades que pueda detentar un empleador.

En razón de lo anteriormente plasmado se hace necesario precisar sobre algunos instrumentos internacionales que hacen parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico que refuerzan aún más nuestro planteamiento; cabe mencionar que enfocaremos nuestra atención especialmente sobre El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, suscrita en el marco de la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos.

El pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 14 establece:

“1.- Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad

nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las actuaciones referentes a pleitos o a la tutela de menores.

2.- Toda persona acusada de un delito tienen derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley.

3.- Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

A ser informada sin demora, en un idioma que comprenda y en forma detallada, de la naturaleza y causas de la acusación formulada contra ella;

A disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección;

A ser juzgadas sin dilaciones indebidas;

A Hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por un defensor de su elección; a ser informada, si no tuviere defensor, del derecho que le asiste a tenerlo, y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo;

A interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los testigos de descargos y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo;

A ser asistida gratuitamente por un intérprete, si no comprende o no habla el idioma empleado en el tribunal, y **A no ser obligada a declarar contra sí misma ni a confesarse culpable. (subrayado y resaltado nuestro).**

4.- En el procedimiento aplicable a los menores de edad a efectos penales se tendrá en cuenta esta circunstancia y la importancia de estimular su readaptación social.

5. - Toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley.

6.- Cuando una sentencia condenatoria firme haya sido ulteriormente revocada o el condenado haya sido indultado por haberse producido o descubierto un hecho plenamente probatorio de la comisión de un error judicial, la persona que haya sufrido una pena como resultado de tal sentencia deberá ser indemnizada, conforme a la ley, a menos que se demuestre que le es imputable en todo o en parte el no haberse revelado oportunamente el hecho desconocido.

7.- Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un delito por el cual haya sido ya condenado o absuelto por una sentencia firme de acuerdo con la ley y el procedimiento penal de cada país.”

Asimismo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como pacto de San José de Costa Rica, en cuyo artículo 8 consagra: “Garantías judiciales.

1.- Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, **laboral**, fiscal o de cualquier otro carácter. (Resaltado nuestro).

2.- Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

Derecho del inculpado de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del tribunal;

Comunicación previa y detallada al inculpado de la acusación formulada;

Concesión al inculpado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa.

Derecho del inculpado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor;

Derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculpado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley;

Derecho de la defensa, de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos;

**Derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable**, (Subrayado nuestro) y

Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.

**3.- La confesión del inculpado solamente es válida si es hecha sin coacción de ninguna naturaleza.** (Subrayado nuestro)

4.- El inculpado absuelto por una sentencia firme no podrá ser sometido a juicio por los mismos hechos.

5.- El proceso penal debe ser público, salvo en lo que sea necesario para preservar los derechos de la justicia”.

Resulta fácil entender que existen sendos instrumentos internacionales que salvaguardan un conjunto de derechos y garantías esenciales a todo ser humano, estos a su vez se ven reforzados con los postulados esenciales de nuestra Constitución Nacional, dentro de las cuales resaltaremos el debido proceso el cual se encuentra definido en el artículo 49 del Texto Fundamental y pilar esencial de nuestro ordenamiento jurídico; es allí donde se encuentra el sustento de nuestro ordenamiento jurídico para desaplicar esta declaración obligada que debe llevar a cabo el empleador.

En todo caso todos los derechos humanos son innatos o inherentes al ser humano por el solo hecho de serlo; y en lo que respecta al debido proceso, podemos afirmar que es un derecho que no puede mutar o ser transformado negativamente o en desmerito de las personas como sujetos de derechos, por ello, todas las actuaciones que pretendan establecer algún tipo de responsabilidad deberán respetar este principio universalmente aceptado, de lo contrario, todas sus actuaciones serían nulas, y por ende no producirían efecto jurídico alguno.

**EFFECTOS DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA EN EL ÁMBITO  
LABORAL Y SU TRATAMIENTO JURISDICCIONAL EN CUANTO AL  
PATRONO EN LOS PROCEDIMIENTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN  
DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO  
AMBIENTE EN EL TRABAJO**

La nueva dinámica jurídica-mundial establece una nueva configuración de la justicia con un matiz más humano y menos formalista, la cual propende a la autorrealización personal de los ciudadanos, a través de la garantía efectiva de los derechos.

En razón de las ideas anteriores, se puede evidenciar como dentro de nuestro ordenamiento jurídico, la categoría de derechos fundamentales adquiere la condición de progresividad de los mismos, y las definiciones conceptuales de los derechos plasmadas dentro de la Constitución y la Ley se extrapolizan, pues van más allá de lo configurado en cada categoría normativa, pues nuestro ordenamiento jurídico consagra una

cláusula abierta de derechos, tal como se evidencia de lo contenido en el artículo **23** de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En este orden de ideas, los derechos consagrados a favor de los ciudadanos establecidos en algún instrumento internacional, que haya cumplido con las formalidades para ser parte integrante de nuestra legislación, tienen el mismo carácter e importancia que cualquier otra garantía Constitucional o Legal en nuestro país, teniendo la misma vigencia y efectividad, para hacerlos exigibles igualmente ante cualquier autoridad judicial o administrativa.

Así vemos, que un trabajador tiene la posibilidad jurídica de intentar cualquier acción, bien sea ante un organismo administrativo o ante un órgano jurisdiccional, ante este hecho, el empleador puede, oponerse, excepcionarse o establecer un conjunto de elementos que propenden a dilucidar la situación.

Entonces, en esta materia laboral que abraza elementos tan complejos y sensibles no solo para las partes que intervienen dentro del proceso (empleador-trabajador), sino también en estas situaciones indirectamente se ve involucrada, la sociedad y el Estado.

Para el empleador es difícil competir justamente dentro de un proceso laboral con el trabajador, pues éste tiene mayores ventajas dentro del mismo y no solo sino que el empleador se ve limitado en su accionar para resguardar sus derechos e intereses.

En este sentido, podemos establecer un ejemplo para determinar nuestras afirmaciones, pensemos en un trabajador que interpone una

demanda sobre algún accidente de trabajo, y el empleador pretende interponer una nulidad sobre algún documento administrativo que pueda servir de sustento para la acción de este trabajador. En este caso, la situación para el empleador se complica, pues paralelamente debe enfrentar dos procesos, por una parte el proceso laboral derivado del accidente de trabajo y por otra parte la pretensión de nulidad sobre los documentos administrativos.

En virtud de lo anterior, se debe partir del hecho que la protección del trabajador implica que el proceso laboral sea dinámico y rápido para que este no sea desmejorado con el paso indebido del tiempo en la obtención de tener un dictamen judicial.

En este orden de ideas, el empleador se ve afectado en su acceso a una Tutela Judicial Efectiva cuando su pretensión de nulidad administrativa sobre los documentos que sirven de soporte para la acción del trabajador, que influirían en el proceso laboral, no es tomada en cuenta, dado que el Juez de Juicio, puede dictaminar un fallo, sin esperar a que el órgano jurisdiccional que conoce de la nulidad decida.

Entonces el esfuerzo que lleva a cabo, el empleador para el resguardo legítimo de sus intereses se ve cercenado por una dinámica judicial que no toma en cuenta los aspectos que inciden dentro de todo el proceso.

Solamente, en razón del ejemplo planteado pudiera suspenderse el proceso laboral si existiera una medida cautelar que establezca esta condición de suspensión del proceso, hasta la posterior resolución de la nulidad; con esto se garantizaría una condición más justa para el empleador.





## CONCLUSIONES

Para justificar todo lo antes mencionado, es necesario recordar que el patrono, antes de ostentar esa denominación como persona natural o jurídica, es precisamente eso *PERSONA*, es decir, intrínsecamente investido de derechos humanos a serles respetados y garantizados, como persona humana, además de respaldarlos; preceptos, lineamientos y principios constitucionales irrenunciables. Tal como se puede observar en los capítulos precedentes del presente desarrollo La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), se erige como el principal instrumento legal que fusiona toda la normativa del área de salud y seguridad en el trabajo, buscando por medio de ella, poner fin a la dispersión normativa que caracterizaba al sistema laboral venezolano.

En este sentido, la vigencia de esta ley ha producido en las personas naturales y jurídicas una constante preocupación por su correcta adecuación en las organizaciones y su eficiente cumplimiento en materia de seguridad y salud laboral, pero no se toma en cuenta que la misma es contentiva de un contrato social total y absolutamente leonino y solamente contiene; cargas, imposiciones y sanciones, incluso exacerbadas para los patronos y quienes hagan sus veces, personas que por su condición agregada de directores de una actividad, se les presume culpables, se le imponen sanciones y aun mas allá, se les clasifica en razón de una pretendida superioridad jurídica que les impide ser vistos y tratados en planos de justa igualdad.

En conclusión a este punto, el ámbito de los derechos del patrono y empleador en materia de seguridad, prevención, condiciones y medio ambiente del trabajo y en todos los estratos; planos y ámbitos de la vida

humana, es el mismo que corresponde a todo ser humano, ciudadano o no de una nación democrática y en la que impere el estado de derecho, no existe en materia laboral, hoy en día ninguna desigualdad que no opere en contra del empresario, patrono u contratante, al empleado en un afán protectorio y paternal, se le han proveído de herramientas que lo ubican en un plano superior e incluso inatacable de manos del empleador o patrono, se le conceden privilegios y prerrogativas que al contrario de gestar equilibrio, lo convierten en verdugo y tirano.

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.

## BIBLIOGRAFIA

- AÑEZ MARÍA ALEJANDRA Y DÍAZ LUÍS EDUARDO. La participación de los trabajadores en la Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, Equipo Federal del Trabajo, Año IV, Revista N° 37. 2008.
- BACHELET, VITTORIO. "Estructuras y garantías de la actividad empresarial del Estado". La Empresa Pública. Tomo I. Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, 1970.
- CABANELLAS, GUILLERMO. Derecho de los Riesgos del Trabajo. Buenos Aires: Omeba, 1966.
- COLIN Y CAPITANT. Curso Elemental de Derecho Civil, Tomo 3º, Editorial Reus, Madrid, 1960.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Congreso de la República de Venezuela, 23 de enero de 1961, publicada en la Gaceta Oficial No. 662.
- 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.
- COMISIÓN VENEZOLANA DE NORMAS INDUSTRIALES. En <http://www.aqc.com.ve/NormasCOVENIN/NormasCoveninCOVENIN.htm>. Venezuela. Fecha de Consulta: 11-08-2008.
- COMISIÓN VENEZOLANA DE NORMAS INDUSTRIALES. En <http://www.proseguridad.com.ve/html/covenin.html>. Venezuela. Fecha de Consulta: 13-08-2008.

- Decreto N° 4.248, Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 30 de enero de 2006, publicado en la Gaceta Oficial No. 38.371 de fecha 2 de febrero de 2006.
- DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, Novena Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1969.
- ESCAT CORTÉS, MARÍA. La Participación de los Trabajadores en la Empresa. En <http://www.arearh.com/>. España. Fecha de Consulta: 13-08-2007.
- GARCÍA VARA, JUAN. 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.
- ITURRASPE, FRANCISCO. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Seguridad Participativa, Participación de Trabajadores y Empleadores y sus Organizaciones en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Librería J. Rincón, G, C.A., Segunda Edición, Barquisimeto, 2007.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales, 8 de noviembre de 1995, publicada en el BOE No. 269 de fecha 10 de noviembre. En <http://www.mtas.es/insht/legislation/L/lprl.htm>. España. Fecha de Consulta: 15-10-2009.
- INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL. Boletín No. 01, Conoce el Reglamento de la LOPCYMAT. Primera Parte. Comité de Seguridad y Salud Laborales.
- -[http://www.inpsasel.gov.ve/15\\_01\\_2007/Niftypage\\_02regla.html](http://www.inpsasel.gov.ve/15_01_2007/Niftypage_02regla.html). Fecha de Consulta: 15-08-2007.
- -Boletín No. 01, Procedimiento para el Registro de los Comité de Seguridad y Salud Laborales. Primera Parte.

- [-http://www.inpsasel.gov.ve/15\\_01\\_2007/Niftypage\\_08regla.html](http://www.inpsasel.gov.ve/15_01_2007/Niftypage_08regla.html).  
Fecha de Consulta: 13-08-2009
- LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, Congreso de la República de Venezuela, 02 de julio de 1986, publicada en la Gaceta Oficial No. 3.850 de fecha 18 de julio de 1986.
- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA, 19 de junio de 1997, publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5.152.
- LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 06 de diciembre de 2002, publicada en la Gaceta Oficial No. 37.600 de fecha 30 de diciembre de 2002. Reformada en fecha 10 de diciembre del 2007. Gaceta Oficial N° 5.859.
- LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 06 de diciembre de 2002, publicada en la Gaceta Oficial No. 37.600 de fecha 30 de diciembre de 2002. Reformada en fecha 31 de julio de 2008. Gaceta Oficial N° 5.890.
- 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.
- MILLE MILLE, GERARDO. Comentarios sobre Jurisprudencia Laboral y la Ley Orgánica del Trabajo, Editores Paredes, Caracas, 1991.
- OSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, Buenos Aires.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 155, adoptado el 22 de junio de 1981, con vigencia desde el 11 de agosto de 1983. En <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. Ginebra, Suiza. Fecha de Consulta: 15-06-2010.

- Recomendación 164. <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>. Ginebra, Suiza. Fecha de Consulta: 14-06-2009.
- PERE BOIX. La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales: ¿oportunismo o necesidad? Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2000. España. En [http://www.scsmt.cat/scsmt/text\\_complert/2000\\_n.3.editorial.pdf](http://www.scsmt.cat/scsmt/text_complert/2000_n.3.editorial.pdf). Fecha de Consulta: 13-08-2009.
- REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Congreso de la República de Venezuela, 20 de enero de 1999, publicado en la Gaceta Oficial No. 5.292 de fecha 25 de enero de 1999.
- REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 25 de abril de 2006, publicado en la Gaceta Oficial No. 38.426 de fecha 28 de abril del 2006.
- REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 01 de enero de 2007, publicado en la Gaceta Oficial No. 38.596 de fecha 03 de enero de 2007.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ministerio del Trabajo. Instituto Nacional de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados o Delegadas de Prevención, de fecha 13 de Octubre de 2005.
- SAINZ MUÑOZ, CARLOS. Los Nuevos Comités de Higiene y Seguridad Laboral. Editorial Calabor 1246, RL Cooperativa, La Victoria, 2005.