

**RESPONSABILIDAD PATRONAL DERIVADA DE ACCIDENTES
LABORALES EN VENEZUELA.**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO**

**RESPONSABILIDAD PATRONAL DERIVADA DE ACCIDENTES
LABORALES EN VENEZUELA.**

Autor: Manuel Zamora.
C.I. 25.897.021. .

San Diego, Noviembre 2018.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO**

**RESPONSABILIDAD PATRONAL DERIVADA DE ACCIDENTES
LABORALES EN VENEZUELA.**

Constancia de Aceptación.

Tutores: Marjory Chirinos

Tutor Académico.

**Abog. Marjory Chirinos
C.I.- 13.514.614**

Tutor Metodológico.

**Abog. Marjory Chirinos
C.I.- 13.514614**

**Autor: Manuel Zamora.
C.I. 25.897.021.**

San Diego, Noviembre 2018.

DEDICATORIA

Este triunfo se lo dedico primero y ante todo, a mi Papa Manuel Zamora, por alimentarme de esperanzas y estar siempre cuando necesité de él en todos los aspectos posibles, por su apoyo incondicional y motivación, para así lograr éste **GRAN** objetivo, esta **GRAN** meta, obtener el Título de Abogado, conjunto con mi Mamá por todo lo que me enseñaron para entender que en la vida hay que luchar y no decaer ante la adversidad y los obstáculos que la misma te pone.

A mi Hermana Gabriela Zamora, que a pesar de su corta edad, es muestra de ejemplo de que si se pueden alcanzar los sueños y metas con un poco de determinación y constancia.

A mi Hijo Martin Zamora, por darme alegría, amor constante e incondicional, y también por llenarme de fuerza para lograr ser quien soy, por él.

En especial, por último pero no menos importante, a mi Abuela Andrea Vallenilla por enseñarme en vida, con mucha sabiduría e inteligencia, gran cantidad de cosas que me han ayudado en mi formación como persona, conjunto con mi Abuelo Manuel Zamora Rodríguez por su determinación para lograr de manera contundente los objetivos que se traza, con una actitud imponente.

Manuel.....

AGRADECIMIENTO

Esta parte del trabajo quisiera tomarla únicamente para aquellas personas que alternamente a mis padres, hermanos y abuelos, también estuvieron presentes de forma positiva en mi proceso de formación universitaria, por ende quisiera darles un cálido agradecimiento.

A mi Tía Andreina Zamora, Tío José Seijas por su apoyo incondicional, y primos Rafael y Carmen Seijas Zamora por darme un poco de su tiempo, regalándome anécdotas felices para recordar más adelante.

A mis mejores amigos y hermanos de infancia, Francisco Rivas, Argenis Vallenilla, Víctor Rodríguez, David Medina, Víctor Contreras, Rogelio Arévalo y José González, quienes siempre estuvieron a mi lado de forma incondicional y fueron parte importante de mi desarrollo y crecimiento personal, sobre todo por obsequiarme momentos inolvidables junto a ellos, conjunto con sus padres y madres, que son como una familia para mí.

A mis compañeros de clases, en especial a Walid Mendoza, Daniel Liendo y José Mouriño que lucharon al igual que yo en la persistencia para la culminación de esta hermosa carrera y que llegaron a convertirse en hermanos, conjunto con Bárbara Mantilla por darme su amistad incondicional a lo largo de la carrera, los quiero.

Y por último, a mi alma mater, La Universidad José Antonio Páez, por abrirme sus puertas y permitirme formar parte de esta casa de Estudios, junto con sus docentes, quienes fueron participes y colaboradores activos en mi formación como Abogado, brindándome la información necesaria para cumplir esta meta, en especial a la Profesora Marjory Chirinos por ser mi Tutora académica para la elaboración de este trabajo.

.....A todos “Gracias”

Manuel.....

INDICE GENERAL

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
RESUMEN INFORMATIVO	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	3
Formulación del Problema.....	3
Objetivos	4
Justificación de la Investigación	5
II. MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL	
Antecedentes de la Investigación.....	14
Bases Teóricas.....	16
Bases Legales.....	29
Definición de Términos Básicos.....	41
III. FASES METODOLÓGICAS	
Tipo de Investigación.....	43
Diseño de la Investigación	45
Técnicas de Recolección de Datos.....	45
IV RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Resultados	47
Conclusiones.....	63
Recomendaciones.....	64
REFERENCIAS.....	66



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO**

**RESPONSABILIDAD PATRONAL DERIVADA DE ACCIDENTES
LABORALES EN VENEZUELA.**

Tutor: Abg. Marjory Chirinos
Autor: Zamora, Manuel.
Año: 2018.

RESUMEN INFORMATIVO

Los riesgos que puedan ocurrir accidentes están presentes en cada área de la vida humana, con más posibilidades de ocurrencia en el campo laboral, donde el abordaje de los accidentes laborales continúa siendo un problema grave. Con respecto al objetivo general este fue Analizar la Responsabilidad Patronal derivada de responsabilidades que deben hacerse cargo los empleadores, en el caso que un trabajador a su cargo sufra un accidente laboral. Se determinará los deberes y derechos de los empleadores y trabajadores establecido en la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T), se establecerá los tipos de responsabilidades por accidentes de trabajo, así como el procedimiento para la determinación de los daños derivados de accidentes de trabajo contenidos en dicha norma y las consecuencias para el empleador. La presente investigación corresponde a un nivel descriptivo y modalidad documental. Mientras que el diseño de investigación permitió recolectar datos. Para realizar esta investigación se recurrió al análisis bibliográfico y se utilizó como instrumento la toma de notas. Esta investigación es de gran importancia, ya que a través de la misma se pudo conocer y analizar la responsabilidad patronal derivada de accidente de Laborales, para así aprovechar de manera adecuada dicha información en el ejercicio de los derechos de los trabajadores y empleadores. El trabajo corresponde a una investigación documental, ha sido un tema de innumerables discusiones de juristas, laboralistas, sindicalistas y empresarios dadas la importancia social que posee y otorga el análisis de la accidentabilidad en nuestro país y que un gran número de trabajadores se ven afectados.

Descriptor: Responsabilidad, Daños, Accidentes, Trabajo.

INTRODUCCION

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, reconoce al trabajo como un hecho social, lo cual goza de la protección del Estado y para el cumplimiento de tal obligación, precisa de un abanico de principios, todos ellos, orientados a la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, equidad, rectoñoría del juez del proceso, el principio indubio por operario y tutela judicial efectiva, referida ésta última, al derecho que tiene toda persona de acceder a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses y a su vez, recibir una pronta respuesta de ello; contenido que se puede apreciar en el artículo 89 de dicho instrumento jurídico.

Los riesgos que ocurran accidentes están presentes en cada área de la actividad humana, con más posibilidades en el campo laboral, convirtiéndose en un problema grave. Es por lo que, los accidentes en el trabajo han sido objeto de teorías explicativas que resaltan como consecuencia del fallo humano, la distracción del trabajador, la violación de las normas de seguridad, entre otras. En algunos casos, se pretende encubrir, así, que el accidente se produce porque existe el riesgo, y que un control adecuado evitaría la ocurrencia de los mismos, a pesar de estos factores individuales, el comportamiento del trabajador(a) está limitado por el conjunto de condiciones de trabajo y que el más perjudicado por el accidente no es otro que el propio trabajador(a).

Es por ello que, es importante que el trabajador este en conocimiento del deber que él tiene de participar en la labor de prevención de accidentes, ya que de él depende en gran medida el control de los riesgos ocupacionales. Si el trabajador, es el que sufre las consecuencias del accidente, entonces es él quien debe aplicar las medidas de seguridad, que le ha instruido su patrono en los programas de prevención de riesgos.

Por todo lo anteriormente expuesto, se observa como en la gran mayoría de las empresas, coexisten riesgos potenciales de accidentes incapacitantes. En la actualidad existe la inquietud sobre cuál es la actitud en la prevención de accidentes con personal eventual y el contratado de forma permanente en las empresas.

De allí que la presente investigación se presenta estructurada en cinco (5) capítulos presentados a continuación: El Capítulo I: El Problema, referido a la Responsabilidad Patronal derivada de accidentes laborales en Venezuela, objetivos (General y Específicos) y la justificación y alcance de la investigación. El Capítulo II: Marco Teórico, consta de cuatro aspectos: los antecedentes de la investigación tomando como base trabajos relacionados con la misma, las bases teóricas donde se desarrollarán temas relacionados con: Accidente de Trabajo, Responsabilidad Objetiva y Subjetiva, entre otras. De igual manera se presenta la definición de términos básicos. El Capítulo III: Marco Metodológico, se describe la metodología utilizada la cual es de tipo documental, apoyado en el diseño descriptivo, las técnicas utilizadas fueron la revisión documental y la toma de notas, usando como instrumentos de recolección la revisión bibliográfica.

Así mismo, se presenta el Capítulo IV: Análisis e interpretación de los resultados: referente a los fundamentos jurídicos de accidente laboral contenido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los deberes y derechos de los empleadores y trabajadores, cómo se determina la responsabilidad civil por accidentes de trabajo, el procedimiento para la determinación de los daños derivados de accidentes laborales y el procedimiento para la determinación de accidentes laborales y las consecuencias para el empleador contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Y por último el Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones de la Investigación.: Se presentan las conclusiones, recomendaciones y los anexos que complementan la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Con la vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), donde lo más resaltante y lo que la hace innovadora es en el aspecto social donde se proclaman y exponen en el Capítulo V dedicado a los derechos sociales, la atención a sus problemas de los ciudadanos y que marca una diferencia significativa con la Constitución de la República de Venezuela (1961) donde los derechos eran tratados de manera más general.

Lo mismo ocurrió con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del 2005 vigente aún en la actualidad, y que derogó y sustituyó a la del año 1986, donde el aspecto más resaltante de esta Ley, es la ampliación del objeto que consiste en regular los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en relación no solo con la Seguridad, Salud y Ambiente de Trabajo, sino también con la recreación de los trabajadores.

Este hecho significativo hace que la Seguridad Social sea entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección elemental para la satisfacción de sus necesidades. En este contexto siempre se concibió al Estado como principal, y el único promotor de programas de seguridad social, el cual fue creado para desarrollar e implementar un sistema de seguridad social justo y equitativo.

Todas las legislaciones de los países del continente, tienen la obligación de garantizar a sus ciudadanos, sistemas de seguridad social, ya que por ser políticas de Estado deben enfocar sus esfuerzos a permitir acceso a programas de salud idóneas para la atención de los problemas de salud pública.

Siendo los accidentes laborales una materia enmarcada dentro del campo del Derecho del Trabajo, éstos indefectiblemente tienen fuertes implicaciones en materia

de responsabilidad legal, tal como aparece consagrado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), que trata sobre indemnizaciones en el Derecho del Trabajo en Venezuela.

De esta manera, si un trabajador sufre un accidente laboral, el patrono o empleador tendrá que hacerse cargo de determinadas prestaciones previamente tarifadas en la legislación venezolana, sustentadas en la teoría de la responsabilidad objetiva del patrono, o teoría del riesgo profesional, según jurisprudencia reiterada del máximo Tribunal de Justicia en Venezuela. Existe otro tipo de responsabilidad como la penal para el empleador, la cual deberá pesar sobre el autor del hecho una vez verificada su culpabilidad en el accidente laboral, mediante la realización de un juicio enmarcado dentro del debido proceso consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Así mismo, ante la carencia de profesionales especialistas en el área y por desconocimiento de los procedimientos a seguir, es por lo que muchas de las reclamaciones que se intentan ante los tribunales competentes son resueltas en fase de mediación, a través de la figura de la transacción laboral; para con ello poner fin a los litigios o reclamaciones, donde en muchos casos el trabajador o sus familiares no obtienen la indemnización justa que les permita vivir dignamente y con las secuelas dejadas por la ocurrencia del accidente.

Interrogantes de la Investigación

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos de la responsabilidad patronal derivada de accidentes laborales contenido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras y el Código Civil?

¿Cómo se Determina la Responsabilidad Patronal por Accidentes laborales?

¿Cuál es el procedimiento para la determinación de Responsabilidad Patronal contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

1.2.- Objetivos de la Investigación.

1.2.1. Objetivo General.

Analizar la Responsabilidad Patronal derivada de Accidentes Laborales en Venezuela, con el propósito de apoyar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos.

1.2.2. Objetivos Específicos.

- Analizar los fundamentos jurídicos de responsabilidad patronal derivada de accidentes laborales contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras y el Código Civil.
- Determinar la Responsabilidad Patronal contenidas en Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras y Código Civil.
- Identificar el procedimiento para la determinación de responsabilidad patronal, sus consecuencias y los tipos de responsabilidades, contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras y el Código Civil.

1.4. Justificación de la Investigación.

La presente investigación se realiza con el propósito de Analizar la Responsabilidad Patronal derivada de Accidentes Laborales contenidos en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras, y tiene su fundamenta en la preocupación que manifiestan los patronos ante el incremento de los factores de accidentabilidad, que afecta la calidad de vida del trabajador, produciéndole a este grandes pérdidas económicas en las empresas, incidiendo esta situación negativamente en la economía y la productividad de la misma.

Así mismo, va a permitir afirmar, profundizar y fortalecer los factores sobre la responsabilidad patronal derivada de accidentes laborales que están contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Por otra parte, tendrá un alcance geográfico centrado en el ámbito espacial del ordenamiento jurídico venezolano, especialmente las relativas a las normas relacionadas con la participación de los sujetos que intervienen en la relación laboral.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

Antecedentes

En esta sección se incluyen trabajos realizados previamente relacionados con el tema de investigación y en el cual se incluyen las opiniones y conclusiones realizadas por otros autores que han tratado de alguna manera dar sus conclusiones en relación a la investigación.

Los antecedentes son aquellos estudios que se realizaron previamente, pero que sirven de base para el desarrollo de una investigación. Al respecto, Arias (2006), define los antecedentes como "... investigaciones realizadas anteriormente que guardan alguna vinculación con el problema en estudio." (p.39)

Al respecto, García, M. (2013), en su trabajo de grado presentado en la Universidad Gran Mariscal de Ayacucho para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título "Análisis de los Riesgos Ocupacionales en los Centros de Trabajo", cuyo Objetivo General Analizar los Riesgos Ocupacionales en los Centros de Trabajo. Culminada la investigación el investigador llegó a las siguientes conclusiones: "Los Riesgos Ocupacionales en los Centros de Trabajo están presentes en cualquier área de los centros de trabajo y se hace necesario que tanto los patronos así como el propio trabajador adopte medidas tendentes a minimizar estos riesgos se están inmersos en la misma labor ejecutada, a través de la aplicación de las normas de seguridad y la correcta aplicación de los programas de prevención de los riesgos.

Anderson, A. (2013). En su trabajo de grado presentado en la Universidad Gran Mariscal de Ayacucho para optar al Título de Especialista en Derecho Laboral, Titulo “Responsabilidad del Patrono derivada de Accidentes de Trabajo”, cuyo Objetivo General fue Analizar la Responsabilidad del Patrono derivada de Accidentes de Trabajo. El cual llegó a las siguientes conclusiones:

En Venezuela existe desconocimiento en el área de prevención de riesgos laborales en el colectivo nacional, por parte de los sujetos de la relación laboral con poco interés en procurar un avance en la materia, siendo en ocasiones indispensable para el empleador ajustar medidas tendentes a la inversión que supone la higiene y seguridad, toda vez que las mismas son condicionadas como gastos en los que no se debe incurrir todo ello derivado de la poca cultura sobre el tema.

En ese mismo orden de ideas, **Adrián y otros. (2010)**. En su trabajo de grado en la Universidad José María Vargas para optar al Título de Especialista en Derecho Laboral, Titulo “Responsabilidad Patrimonial del Patrono en Materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.”, cuyo Objetivo General fue Establecer la responsabilidad patrimonial del patrono en materia de Condiciones y Medio Ambiente. Con las siguientes conclusiones:

El patrono debe indemnizar los daños sufridos por el trabajador(a) afectados, a manera de sanción, pero fundamentalmente en el aspecto de daños materiales directamente relacionados con el daño o lesión física y en función directa a su magnitud. La Ley cuantifica el monto de la prisión y de la indemnización, en los casos de alteración de la integridad emocional y psíquica del trabajador, derivada de las secuelas o deformidades permanentes que vulneran la facultad humana más allá de la simple pérdida de la capacidad de ganancias.

Esta investigación permite destacar que los patronos según la Ley Orgánica del Trabajo tienen la obligación de pagar las indemnizaciones previstas en la ley, y por las consecuencias que se derivan de los accidentes de trabajo.

2.2. Bases Teóricas

Las bases teóricas constituyen la estructura principal del trabajo de investigación, y constituye el soporte sobre la cual se fundamenta el análisis de los resultados obtenidos y presenta además, la estructura sobre la cual se diseña el estudio, a los fines de conocer los elementos a tomar en consideración para el análisis de la investigación y darle de esa manera a la investigación.

Antepuesto a la realización del análisis referido a la Responsabilidad por Daños derivados de Accidentes de Trabajo contenidos en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es importante precisar algunos términos por su importancia y relación con la presente investigación.

Responsabilidad

La responsabilidad es un concepto bastante amplio, que guarda relación con el asumir las consecuencias de todos aquellos actos que realizamos en forma consciente e intencionada. Se trata de uno de los valores humanos más importantes, el que nace a partir de la capacidad humana para poder optar entre diferentes opciones y actuar, haciendo uso de la libre voluntad, de la cual resulta la necesidad que asumir todas aquellas consecuencias que de estos actos se deriven.

En tal sentido la responsabilidad no sólo tiene relación con las consecuencias de nuestros actos, sino que también está asociada a los principios, a aquellos antecedentes a partir de los cuales el hombre toma las motivaciones para ejercer la libre voluntad y actúa.

De este modo, es comprensible que la responsabilidad esté en juego cuando una persona comienza a realizar ciertas actividades sin tener motivos reales para hacerlo, aún en el caso de que dicha acción traiga resultados positivos o favorables.

Las personas responsables se diferencian de aquellas que no lo son en que las primeras siempre toman en cuenta la intención de lo que están haciendo y no cuestionan ni son limitadas por aquellas reglas que se les imponen como básicas para cumplir sus objetivos.

Tipos de Responsabilidad:

La responsabilidad civil se configura con la concurrencia de una serie de elementos, como por ejemplo, el daño a personas o a las cosas de su dominio o posesión, debido a una acción u omisión intencional o por negligencia de una persona física o por los dependientes de la persona jurídica. Probado el nexo causal, se produce la obligación indemnizatoria. La imputación de la culpa reside en la reconvención dirigida al individuo por la inobservancia de la ley, mediante una acción u omisión que implique una conducta contraria a las exigencias de la norma, en virtud de haberse determinado un daño en contra de otro individuo que no tenía el deber jurídico de soportarlo.

Es por esto que, Díez-Picasso (1989) define la responsabilidad como “la sujeción de una persona que vulnera un deber de conducta impuesto en interés de otro sujeto a la obligación de reparar el daño producido” (p.591).

Es decir, la responsabilidad civil puede ser contractual o extracontractual. Cuando la norma jurídica violada es una ley en sentido amplio, hablamos de responsabilidad extracontractual, la cual a su vez, puede ser delictual o penal. Cuando la norma jurídica transgredida es una obligación establecida en una declaración de voluntad particular como un contrato, oferta unilateral se habla de responsabilidad contractual.

Un ejemplo de responsabilidad extracontractual es el que puede surgir por los daños y perjuicios causados a terceros como consecuencia de actividades que crean riesgos a personas ajenas a la misma, la conducción de un automóvil, el desarrollo de

una actividad industrial. Otro ejemplo es el de la responsabilidad por daños causados por bienes propios; cuando se desprende un elemento de un edificio y causa lesiones al que pasa por debajo; cuando alguien sufre un accidente por el mal estado del suelo; también es responsable por los daños y perjuicios que originen los animales de los que sea propietario.

Responsabilidad Judicial

Citando a Cabanellas (op. cit.), define la responsabilidad judicial como “a obligación o deuda moral en que incurren los magistrados y jueces que infringen la ley, sus deberes, en el ejercicio de sus funciones específicas.” (p.352)

En derecho, se habla de responsabilidad judicial, cuando un sujeto viola un deber de conducta que ha sido señalado previamente por una norma jurídica. A diferencia de una norma moral, la ley procede de un organismo externo al sujeto (Estado) y es coercitiva.

Generalmente puede atribuirse la responsabilidad jurídica a todo sujeto de derecho, tanto a las personas naturales como jurídicas, basta que el sujeto de derecho incumpla un deber de conducta señalado en el ordenamiento jurídico, o en el caso de la responsabilidad objetiva, que esté en la situación por la que el ordenamiento le señala como responsable.

Responsabilidad Administrativa

Citando a Espinoza (op. cit), el Estado es titular del *ius puniendi*, entendido este como la potestad única e indivisible de afectar a los particulares por medio sanciones, con miras a tutelar el interés colectivo, y de la cual la potestad penal y la potestad sancionatoria son manifestaciones concretas. (p.103)

Así mismo, Nieto (2000) define la Responsabilidad Administrativa “el Derecho Administrativo Sancionador no puede ser construido con los materiales y con las técnicas del derecho penal, sino desde el propio Derecho Administrativo del que obviamente forma parte, y desde la matriz constitucional y de Derecho público estatal”. (p.114).

Responsabilidad Contractual

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

Responsabilidad Objetiva

A través de la historia, se le ha denominado de diferentes maneras a la responsabilidad objetiva, algunos autores la definen como: teoría del riesgo, teoría del riesgo creado, teoría del riesgo provecho, teoría del riesgo industrial, riesgo profesional, riesgo de la propiedad, riesgo social, entre otras.

En primer lugar, porque la culpa, que se mide según el tipo imputable del buen padre de familia o del ideal de un hombre prudente y diligente, ya no es en verdad un elemento subjetivo, o sea, en la llamada responsabilidad subjetiva, también hay elementos objetivos, como este parámetro del “buen padre de familia”; y porque la responsabilidad “objetiva” no está constituida por la sola relación de causalidad, sino que está imbuida de ciertos elementos moderadores que son subjetivos, como la situación de interés, la fortuna, la buena o mala fe, entre otras.

Dicho de otro modo, no habría una responsabilidad puramente subjetiva no una puramente objetiva. En la primera existirían elementos objetivos y en la segunda existirían elementos subjetivos.

En esta sección el investigador desarrollará algunas de las definiciones planteadas en la doctrina, y que permitirán una mejor comprensión en relación a la responsabilidad objetiva en general:

Teoría del Riesgo:

Esta teoría establece que se responde, en cualquier circunstancia, por realizar una actividad peligrosa para terceros; esta denominación tiene el valor de llamar la atención sobre ciertos fenómenos o actividades que frecuentemente se realizan en la sociedad moderna, y que exigen un cuidado especial del Legislador. Sin embargo, se ha criticado esta expresión, por ser imprecisa, ya que hace responsable incluso del caso fortuito, y porque no se plantea el problema de la causa de la cual emana la responsabilidad.

Lo dicho anteriormente conduce a las teorías del riesgo profesional y del riesgo de autoridad, por las cuales se hacía responsable al empleador por el riesgo generado por la explotación industrial, con el uso de máquinas y materias primas y por la existencia del contrato de trabajo.

En ese mismo orden de ideas, Banchs (1977) instrúa que “el riesgo de autoridad surge de cualquier relación de trabajo con un empleador privado o estatal que dirija a un trabajador, de quien la ostenta en cuanto a los efectos económicos de un siniestro que legalmente se origine en el trabajo.” (p. 10-11).

En opinión del investigador, el principio *in dubio pro operario* está siendo reemplazado por el principio *in dubio pro empresario*, siendo esto un agravante para

el trabajador aunado con las pésimas condiciones económico-social, el desempleo y los salarios que no alcanzan para cubrir sus necesidades más apremiantes.

Teoría del Riesgo Profesional:

En esta teoría la carga de la prueba queda en la cabeza del patrono y en definitiva es la empresa o centro de trabajo, la que debe soportar el riesgo que entraña la actividad industrial.

Esta teoría se fundamenta en una presunción de culpa o responsabilidad del empleador que se deriva del hecho de que su industria genera riesgos. (Presunción Juris Tantum).

Teoría del Riesgo Social

En opinión de Marcano (2007). Establece que se fundamenta en la reparación de los daños del trabajo y de las enfermedades ocupacionales; no pueden imputarse a una empresa determinada sino a toda la sociedad. (Pág. 119)

De lo anteriormente expuesto es rebatible la aplicación de esta teoría por considerar que no es aplicable la teoría del riesgo social, lo que si pudiese aplicarse a una determinada empresa, sino a un determinado grupo de empresas en las cuales el trabajador prestó sus servicios y no observó la salud en previsión.

Teoría del Caso Fortuito

Esta teoría no es aplicable en los casos de enfermedades, debido a que el empleador y todos sus trabajadores deben conocer todos y cada uno de los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador. No hay fenómeno estocástico puro, pudiendo en algunos casos existir susceptibilidad individual exclusiva de algunas patologías ante la acción de factores disergonómicos.

Teoría del Riesgo Compartido:

Se llama de riesgo compartido, por la distribución de las presunciones en materia de accidentes y enfermedades profesionales, ya que para las primeras se hace responsable a los empleadores y por las últimas se pone en cabeza del trabajador la totalidad de las probanzas, aunque los indicios lleven a la convicción de la responsabilidad del empleador.

En opinión del investigador, el trabajador no debe hacerse cargo de los riesgos propios de la empresa, pues en materia de enfermedades producidas en el ámbito laboral intervienen factores, en la mayoría de los casos, que no son atribuibles al trabajador, ya que generalmente son las deficientes condiciones laborales, el tiempo de exposición, los turnos rotativos, la infraestructura industrial carente de medidas de seguridad, entre otras, que inciden en la producción de accidentes laborales.

En opinión de Peniche (1985) establece que, las enfermedades del trabajo son originadas por la combinación de:

- a) la presencia de riesgos particularmente tóxicos o condiciones físicas superior a los límites permisibles.
- b) El tiempo de exposición de los trabajadores a los riesgos lo suficientemente largo para lograr estragos en el organismo. (p.46).

Los estudios estadísticos realizados por INPSASEL, correlacionan alta y significativamente el número y gravedad de los siniestros y enfermedades profesionales con las condiciones de este, con los equipos, herramientas, maquinarias y concentraciones de sustancias tóxicas y, principalmente, con la conducta y actitudes de los trabajadores y empresarios.

El riesgo, o sea, la posibilidad o incertidumbre de contraer una enfermedad profesional o un accidente de trabajo, no pueden ni deben ser compartidos entre el trabajador y el empresario, pues este último no participa del riesgo de los accidentes de trabajo, y en cambio contribuye, en la mayoría de los casos, a la producción de ellos.

Responsabilidad Subjetiva

La responsabilidad subjetiva deriva de las normas previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en la que el patrono solo responde si media en la ocurrencia del infortunio el hecho ilícito civil, es decir, si por la negligencia, impericia o inobservancia del empleador se produjere el infortunio. Esta responsabilidad tiene una carga subjetiva en la persona del patrono, pues requiere su intervención, sea por acción o por omisión.

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

Teoría de Responsabilidad Subjetiva

La responsabilidad subjetiva se diferencia de la responsabilidad objetiva, en que nace para el patrono cuando ha incumplido con su deber de garantizar condiciones de higiene, seguridad y salud en el trabajo y como consecuencia de eso se ha producido un accidente o la enfermedad. En este caso, para que se configure la responsabilidad subjetiva, el accidente o la enfermedad ocupacional debe haber sido causado por negligencia, imprudencia, impericia o intención (dolo) del empleador o sus representantes. Si entendemos por negligencia la omisión consiente de las acciones o procedimientos que nos llevarán a hacer lo correcto, podemos hablar de

acciones negligentes de las personas y de procesos de la empresa, dirigidos, gerenciados y gestionados por personas poco preparados para asumirlos (impericia).

La responsabilidad subjetiva supone necesariamente la culpabilidad o intencionalidad de su autor; no existe sino en la medida que el hecho perjudicial provenga de su culpa o dolo. Por ende, necesario será analizar la conducta del sujeto. Por eso se le llama subjetiva.

Con todo, previene Alessandri que la circunstancia de que la responsabilidad basada en la culpa sea subjetiva no significa que la conducta del sujeto deba apreciarse in concreto, esto es, tomando en cuenta su propio estado de ánimo, sus condiciones personales, averiguando si habría o no podido obrar mejor. El dolo, en cambio, por consistir en el ámbito de la responsabilidad extracontractual en la intención de dañar, sí se aprecia in concreto.

La culpa, por su parte, se aprecia siempre in abstracto, esto es, comparando la conducta del autor del daño con la de un tipo abstracto, con el de un hombre prudente o un buen padre de familia.

La responsabilidad subjetiva, que es la de nuestro Código Civil Venezolano (1.982), constituye la doctrina clásica o tradicional en materia de responsabilidad, pero no es posible desconocer que la responsabilidad objetiva ha ganado terreno progresivamente, tanto en la legislación como en la jurisprudencia.

Sin embargo, Alessandri (1987) no cree que la responsabilidad subjetiva deba ser desplazada totalmente. Es conveniente conservarla como principio general de responsabilidad, porque a diferencia de la responsabilidad objetiva, descansa en un valor humano, cual es la conducta del agente, y para una sociedad, como la nuestra, que atribuye la debida importancia a los valores espirituales, ésta es una razón digna de considerarse. Tiene además la gran virtud, de mantener en el hombre la conciencia de que su deber primordial es obrar correctamente. Presta, por último, útiles servicios

sobre todo en materia de abusos de derechos, cuyo ejercicio ilícito se determina, en parte principal, por la intención de su titular.

Por otro lado, la responsabilidad patronal, la cual en opinión de Cabanellas (2.000), menciona que además de la responsabilidad civil o penal que genéricamente recae sobre los empresarios, como sujetos de relaciones jurídicas en general y por autores de hechos dolosos o culposos que causan un daño o perjuicio digno de resarcimiento digno de resarcimiento, y de la especial que deriva del contrato de trabajo que incumplan, surge una modalidad de responsabilidad aun sin culpa, siempre que no la haya habido por parte del trabajador: la que procede de riesgos profesionales, el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.(p.352).

Accidente

Cabanellas (op.cit.) define la palabra accidente como “todo acontecimiento que ocasiona un daño.”(p.16).

Ampliando la definición de Cabanellas, podemos establecer que los accidentes pueden ser provocados o no y necesariamente requieren de la intervención de un agente externo y como consecuencia de este se genera una lesión corporal.

La causa inmediata de un accidente puede ser la falta de equipo de protección personal, pero la causa básica puede ser que el equipo de protección personal no se utilice porque resulta incómodo. Supongamos que a un tornero se le ha clavado una viruta en un ojo. Investigada la causa que generó el accidente se comprueba que no llevaba puestas las gafas de seguridad. La causa inmediata es la ausencia de protección individual, pero la causa básica está por descubrirse y es fundamental investigar por qué no llevaba puestas las gafas. Podría ser por tratar de ganar tiempo, porque no estaba especificado que en aquel trabajo se utilizaran gafas (falta de normas de trabajo), porque las gafas fueran incómodas, entre otras.

En términos generales es el hecho imprevisto que origina una desgracia y que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y origina una o más de las siguientes consecuencias: lesiones personales, daños materiales y/o pérdidas económicas.

Accidente de Trabajo

Cabanellas (op.cit.) define accidente de trabajo como “suceso imprevisto, sobrevenido en el acto o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente.”. (p.16)

En otras palabras, es toda lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo, será igualmente considerado como accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

El Art. 69 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, define el accidente de trabajo como “Todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo”.

La protección del derecho a la salud es uno de los principios constitucionales reconocidos en diversos países, entre ellos Venezuela, existiendo ante ello un consenso internacional respecto a la necesidad de ofrecer empleos saludables y seguros, lo cual se refleja en innumerables documentos internacionales sobre derechos humanos en respuesta a los principios legales vigentes en numerosos países,

incluidas las normas constitucionales sobre protección de la salud y su normativa legal de ámbito nacional.

No obstante este grupo de documentos jurídicos, entre los que destacan tanto los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Organización Mundial de la Salud, adolecen de una laguna consistente en que sólo ofrecen un enunciado vago de la protección de la vida, la seguridad de las personas y los derechos económicos al empleo, sin que aparezca una mención explícita de la salud y seguridad en el trabajo.

En otro orden de ideas y en correspondencia con los infortunios laborales se presentan los accidentes de trabajo, los cuales dejaron de considerarse inevitables y en la mayoría de las situaciones precarias, estos suelen ser la consecuencia de una serie bastante simple de un número limitado de causas que pueden clasificarse como problemas técnicos (equipos mal diseñados, métodos de trabajo mal definidos), donde cuanto mayor sea el grado de cumplimiento de los requisitos de los procedimientos de seguridad, normas y regulaciones, menos peligrosa será la situación de riesgo y por ende la siniestralidad será menor.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) consagra en el artículo 69, de manera ampliada el contenido que existía en la derogada la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 1986, al incluir como accidente de trabajo, a los ocurridos en el trayecto para ir y venir desde el centro de trabajo; los ocurridos en actos de salvamento u otros análogos que tengan conexión con el trabajo y los que sufra el trabajador o la trabajadora como consecuencia del ejercicio de cargos electivos de carácter sindical.

Es importante resaltar el hecho que en legislaciones comparadas, como por ejemplo la francesa, la mexicana, la brasilera, la panameña, y la salvadoreña;

mantienen dentro de su articulado lo concerniente a los accidentes de trayecto, con lo cual, Venezuela presentaba desventaja respecto a dichos países, conforme a lo establecido en la definición de accidente de trabajo recogida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 1986, hecho este revertido mediante la consagración dentro de la vigente la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la ampliación de sus circunstancias.

No obstante se aprecia, que la legislación comparada es coincidente en materia de accidentes de trabajo con la legislación venezolana, siendo determinante establecer con base a esto, que los estados deben desarrollar una verdadera política de prevención y protección, toda vez que el accidente de trabajo es consecuencia de una situación funcional deficiente, por lo que se hace necesario identificar sus causas, para luego influir en ellas mediante la aplicación de medidas que propendan la prevención de las causas de perturbación, mejorar la seguridad en el funcionamiento del sistema y especialmente, la creación y conservación del interés por la seguridad, en todos los niveles de la organización.

Para las enfermedades ocupacionales, a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, ésta amplía la contenida en la Ley Orgánica del Trabajo, en lo relacionado a los trastornos funcionales o desequilibrio mental, ampliando asimismo la enumeraciones establecidas en normas técnicas consagradas en dicha Ley y en las que en lo sucesivo fueren añadidas en revisiones periódicas realizadas por organismos competentes en relación con la materia de salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo, desde el punto de vista del derecho comparado, es creciente entre las jurisdicciones, el reconocimiento del derecho en casos de enfermedad producto de infortunios laborales, pudiendo mencionarse a la legislación de Panamá y del Salvador, entre otras legislaciones que brindan reconocimiento al hecho de la aparición de estados patológicos, súbitos o por evolución lenta a consecuencia del

proceso de trabajo o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.

Marco Legal

En esta sección la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), de aquí en adelante C.R.B.V, reconoce el derecho al trabajo como derecho de la persona humana, desarrollando políticas integrales que garanticen su pleno y efectivo ejercicio. Los artículos más resaltantes e importantes para esta investigación son:

Desarrolla esta norma en su artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, al establecerle al patrono la obligación de garantizar las condiciones de trabajo adecuadas y el mismo establece: “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

En este artículo queda reconocido como está el derecho al trabajo la Constitución compromete al Estado para que adopte las medidas necesarias y la creación de instituciones que le permitan controlar y promover condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

Dicha norma se encuentra en estrecha relación con las previsiones de los artículos 83 ejusdem que establece la responsabilidad del Estado de Responder en materia de Salud; el artículo 85 ejusdem sobre el financiamiento del Sistema Público de la Salud y el artículo 86 ejusdem que establece la Seguridad Social.

Por otro lado, en el artículo 94 ejusdem, el cual establece la responsabilidad según el imperativo de la ley para el establecimiento de la responsabilidad y el mismo establece:

La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de estos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar las aplicación de la legislación laboral.

De la transcripción de presente artículo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se establece que la ley podrá establecer la responsabilidad tanto en las personas naturales o jurídicas según sea el caso, donde el trabajador preste sus servicios incluyendo en esta categoría a las empresas contratistas otorgándole a esta última responsabilidad solidaria en los casos de trabajadores contratados por estos para prestar sus servicios en otras empresas. También faculta al órgano competente como lo es Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), para el establecimiento de responsabilidades de los patronos, aplicables en los casos de simulación o fraude, para evitar la no aplicación de la normativa laboral.

Para precisar la noción de condiciones de trabajo, es oportuno citar un fragmento del Dr. Caldera (1960) en su obra Derecho del Trabajo establece que:

Determinadas las normas fundamentales del Derecho Laboral y precisado el concepto y reglas relativas a la relación de trabajo, nos toca describir las condiciones generales o circunstancias en que debe presentarse el trabajo. Estas condiciones mínimas, según lo expuesto suficiente atrás, no han de verse como accesorias de un contrato de trabajo, sino como requisitos legales aplicables en toda situación en que surja el hecho social trabajo. Constituyen un *mínimum* irrenunciable a favor de los trabajadores: estos pueden obtener condiciones mejores, pero en ningún modo aceptar condiciones inferiores a las que el legislador impone. (p.65)

En la definición dada por el Dr. Caldera, se establece de manera clara las condiciones en las que se presenta el trabajo, es decir, las condiciones mínimas en las que este ha de prestarse y que le permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal; por otro lado que les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual, y para la recreación y expansión lícita; así como que le presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y por último que les permitan mantener el ambiente en condiciones satisfactorias.

En la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), establece en su artículo 43 Responsabilidad Objetiva del Patrono o Patrona al establecer: “Todo patrono o patrona garantizará condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos...”

Con la implementación de esta novedosa ley se implementa un novedosísimo avance en materia de derechos al establecer la responsabilidad del patrono era siempre exigible sin importar de quien era la culpa, es decir, que no depende del sujeto sino del hecho en sí.

En otras palabras, el patrono responde en todo caso aunque el hecho se haya ocasionado por negligencia o falla del trabajador siempre que sea a consecuencia del trabajo, y que haya ocurrido dentro o fuera de la entidad de trabajo.

De lo anterior se deduce que el patrono solo queda exento de responsabilidad si prueba que el daño fue causado de mala fe por el propio trabajador.

Todo lo anteriormente expuesto en concordancia con el artículo 1 de la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) cuyo texto expresa que su objeto es garantizar a los trabajadores que su labor se desarrolle en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de ahora en adelante LOPCYMAT, en su artículo 69 la definición de accidente de trabajo, indicando que:

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

Este artículo establece la definición de accidente de trabajo y el cual necesariamente debe producir una lesión funcional o corporal y que a su vez puede ser temporal o permanente y el requisito esencial para que sea considerado como tal debe cumplir con uno e los tres requisitos a saber: en el curso del trabajo, es decir que ocurra dentro de las horas en que el trabajador utiliza para trasladarse a su trabajo o cuando está en proceso de regreso del mismo; aquí han surgido una serie de discusiones al respecto en relación a esto dadas las múltiples interrelaciones que se le han dado a estas dos condiciones.

En ese mismo orden de ideas la misma Ley en su artículo 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), establece la definición de enfermedad ocupacional, estableciendo que:

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

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas

realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

Por otro lado en el artículo 71 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), se define de manera clara lo que se debe entender por secuelas o deformidades de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y la misma establece:

Las secuelas o deformidades permanentes provenientes de enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo, que vulneren las facultades humanas, más allá de la simple pérdida de la capacidad de ganancias, alterando la integridad emocional y psíquica del trabajador o de la trabajadora lesionado, se consideran equiparables, a los fines de la responsabilidad subjetiva del empleador o de la empleadora, a la discapacidad permanente en el grado que señale el Reglamento de la presente Ley.

Dicho de otro modo, las secuelas las podemos entender a las marcas ya sean físicas o psicológicas que le quedan a una persona luego de su recuperación bien sea de una enfermedad o de un accidente de trabajo y que le impiden y que van más allá de la simple pérdida de la capacidad de ganancias; es decir el daño moral al que tiene el derecho a solicitar junto con la responsabilidad subjetiva.

En el artículo 72 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), norma se establece el tratamiento que se le debe dar a aquellas enfermedades ocupacionales de carácter progresivo, el mismo establece:

En aquellas enfermedades ocupacionales de especial carácter progresivo, en las cuales el proceso patológico no se detiene, aun cuando al trabajador o trabajadora se le separe de su ambiente de trabajo, la responsabilidad del empleador o de la empleadora continúa vigente, hasta que pudiese establecerse su carácter estacionario y se practicase una evaluación definitiva. No se extiende dicha responsabilidad en el caso de que el estado patológico sea complicado o agravado por afecciones intercurrentes, sin relación con el mismo, o sobreviniere el deceso por circunstancias igualmente ajenas a tal condición.

El proceso de evolución de las mismas no se detiene con el hecho de separar o mandar de reposo al trabajador y las mismas se agravan, estableciendo que la responsabilidad del empleador(a) continua vigente hasta que se practique evaluación definitiva que la determine. Así mismo, el mismo artículo establece un eximente a esa responsabilidad para aquellos casos de que el estado patológico sea agravado o complicado por circunstancias distintas o ajenas a la condición que las ocasiono

En el artículo 73 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), se establece el deber de informar de la ocurrencia de los accidentes de trabajo al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y el mismo establece:

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.

Establece el deber de informar la ocurrencia del accidente de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL); así establece dos lapsos para que se practique dicha declaración: el primero de manera inmediata y la declaración formal del mismo dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia del accidente.

Para la declaración formal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales deberá realizarse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad, allí se deberá narrar de la manera como ocurrieron los hecho para ello se utilizaran los formatos que según las normas técnicas diseñadas para tal fin esta disponibles para realizar la declaratoria formal.

En ese mismo orden de ideas en el artículo 74 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), se mencionan que otras personas pueden notificar de la ocurrencia de los accidentes laborales:

Sin perjuicio de la responsabilidad establecida en el artículo 73, podrán notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, el propio trabajador o trabajadora, sus familiares, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, otro trabajador o trabajadora, o el sindicato. El Instituto también podrá iniciar de oficio la investigación de los mismos.

En un principio faculta al trabajador(a) afectado, a sus familiares, El Comité de Seguridad y Salud Laboral, otro trabajador(a) y el sindicato que los agrupa. Así mismo también le da la potestad al propio Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) para iniciar de oficio la apertura de las investigaciones.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, a través de su órgano competente el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL); el que se encargara de calificar el origen ocupacional del accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional y el mismo establece: “El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, previa investigación, mediante informe, calificará el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional. Dicho informe tendrá el carácter de documento público.”

Después de realizada la investigación del origen ocupacional del accidente o de la enfermedad ocupacional, se procederá a calificar el origen de la misma según el baremo que posee el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

La misma ley establece en su artículo 79 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005),, la de discapacidad temporal que

puede sufrir el trabajador con ocasión de la ocurrencia del accidente o enfermedad ocupacional, y establece:

La discapacidad temporal es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, imposibilita al trabajador o trabajadora amparado para trabajar por un tiempo determinado. En este supuesto, se da lugar a una suspensión de la relación de trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo...

Establece el precitado artículo lo que la ley reconoce como Discapacidad Temporal como la contingencia que a consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional lo imposibilita al trabajador(a) de trabajar por un tiempo determinado; es decir, es el periodo de reposo otorgado por el médico tratante durante el cual es utilizado por este para recuperar su salud. Durante este periodo de reposo o discapacidad temporal el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una prestación dineraria equivalente al cien por cien (100%) del monto del salario de referencia, es decir salario básico correspondiente al número de días que dure la discapacidad o reposo. Dicha prestación o pago se contará a partir del cuarto (4º) día de la ausencia ocasionada por el accidente o la enfermedad y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación o de la declaratoria de discapacidad permanente o de la muerte.

Siguiendo en ese mismo orden, en el artículo 80 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), se trata la discapacidad parcial permanente, y la reconoce como:

La discapacidad parcial permanente es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución parcial y definitiva menor del sesenta y siete (67%) por ciento de su capacidad física o intelectual para el trabajo.....

Este tipo de discapacidad hace acreedor de prestaciones dinerarias al trabajador afectado según el grado de su discapacidad. En caso de disminución

parcial y definitiva de hasta un veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual, la prestación correspondiente será de un pago único, pagadero en el territorio de la República, en moneda nacional, a la cual tienen derecho los trabajadores y trabajadoras desde el momento de iniciarse la relación de trabajo y que será igual al resultado de aplicar el porcentaje de discapacidad atribuido al caso, al valor de cinco (5) anualidades del último salario de referencia de cotización del trabajador o de la trabajadora.

Y por otro lado señala la ley citada, en caso de disminución parcial y definitiva mayor del veinticinco por ciento (25%) y menor del sesenta y siete por ciento (67%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual la prestación correspondiente será una renta vitalicia pagadera en catorce (14) mensualidades anuales, en el territorio de la República, en moneda nacional, a la cual tienen derecho los trabajadores y trabajadoras a partir de la fecha que termine la discapacidad temporal, y que será igual al resultado de aplicar el porcentaje de discapacidad atribuido al caso, al último salario de referencia de cotización del trabajador o de la trabajadora.

En el artículo 81 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), se trata la discapacidad total permanente, y la reconoce como:

La discapacidad total permanente para el trabajo habitual es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución mayor o igual al sesenta y siete por ciento (67%) de su capacidad física, intelectual o ambas, que le impidan el desarrollo de las principales actividades laborales inherentes a la ocupación u oficio habitual que venía desarrollando antes de la contingencia, siempre que se conserve capacidad para dedicarse a otra actividad laboral distinta.

El trabajador o trabajadora con esta contingencia debe entrar con prioridad en los programas de capacitación laboral de la Seguridad Social y debe ser reinsertado en la misma empresa o establecimiento laboral donde se le generó la discapacidad.

Mientras el trabajador o la trabajadora es recapitado y reinsertado laboralmente, tiene derecho a una prestación dineraria equivalente al cien por cien (100%) de su último salario de referencia de cotización; este monto será reducido al porcentaje real de discapacidad cuando el trabajador o trabajadora logre su reinsertión laboral y se constituirá en una pensión o en un pago único de acuerdo a lo establecido en el artículo 80 de la presente Ley.

En el artículo 82 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), trata la discapacidad absoluta permanente, y la reconoce como:

La discapacidad absoluta permanente para cualquier actividad laboral es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución total y definitiva mayor o igual al sesenta y siete por ciento (67%) de su capacidad física, intelectual, o ambas, que lo inhabilita para realizar cualquier tipo de oficio o actividad laboral. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una prestación dineraria equivalente a una pensión igual al cien por cien (100%) del último salario de referencia de cotización pagadera en catorce (14) mensualidades anuales, en el territorio de la República, en moneda nacional.

Seguidamente, este artículo establece la discapacidad absoluta permanente para cualquier actividad, al hablar de esta discapacidad le impide al trabajador desempeñarse en cualquier tipo de actividad.

Así mismo el artículo 80 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), se trata la discapacidad parcial permanente, y la reconoce como:

La gran discapacidad es la contingencia que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, obliga al trabajador o trabajadora amparado a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria. En este caso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho, además de la prestación dineraria establecida en los artículos 79 y 82, a percibir una suma adicional de hasta el cincuenta por ciento (50%) de dicha prestación, pagadera en mensualidades sucesivas, en el territorio de la República, en moneda nacional, mientras dure esta necesidad.

La gran discapacidad incapacita al trabajador de poder realizar cualquier acto elemental de la vida diaria como comer, vestirse y para poder realizarlo requiere de la ayuda de otra personas.

En ese mismo orden de ideas, el artículo 129 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), se establece la responsabilidad subjetiva, el cual indica que:

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

Es por lo que, la responsabilidad subjetiva le permitirá al trabajador solicitar la indemnización del daño moral, daño emergente y lucro cesante según la calificación que le certifique el origen ocupacional del accidente o enfermedad ocupacional. Así mismo establece la competencia para conocer de dichas reclamaciones conocerán los tribunales de la jurisdicción especial del trabajo, con excepción de las responsabilidades penales a que hubiera lugar que serán juzgados por la jurisdicción competente en la materia.

Así mismo, el Artículo 130 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se establece las indemnizaciones que se hacen acreedores los trabajadores una determinado el grado de discapacidad, el cual indica que:

- ... 1. El salario correspondiente a no menos de cinco (5) años ni más de ocho (8) años, contados por días continuos, en caso de muerte del trabajador o de la trabajadora.
2. El salario correspondiente a no menos de cuatro (4) años ni más de siete (7) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral.
3. El salario correspondiente a no menos de tres (3) años ni más de seis (6) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad total permanente para el trabajo habitual.
4. El salario correspondiente a no menos de dos (2) años ni más de cinco (5) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente mayor del veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual.

Definición de Términos

Accidente de Trabajo: Suceso imprevisto, sobrevenido en el acto o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente.

Accidente: Suceso no planificado, anormal, extraordinario, no deseado que ocasiona una ruptura en la evolución de un sistema interrumpiendo su continuidad de forma brusca e inesperada, susceptible de generar daños a personas y bienes.

Daños: En sentido amplio, toda suerte de mal material o moral. Más particularmente, el detrimento, perjuicio o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes. El daño puede provenir de dolo, de culpa o de caso fortuito, según el grado de malicia, negligencia o casualidad entre el autor y el efecto.

Empleador: Generalmente se designa con este nombre al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público. Este concepto era casi exclusivo hasta concluir el siglo XIX. En la actualidad, se distingue entre el empleado del Derecho Administrativo, el que acaba de definirse, y el del Derecho Laboral, donde tiende a oponerse a obrero, dentro del común denominador del vocablo trabajador.

Responsabilidad Civil: El talión económico jurídico: la obligación de resarcir, en lo posible, el daño causado y los perjuicios inferidos por uno mismo o por un tercero, y sin causa que excuse de ello.

Responsabilidad Objetiva: La determinada legalmente sin hecho propio que constituya deliberada infracción actual del orden jurídico ni intencionado quebranto del patrimonio ni de los derechos ajenos.

Responsabilidad Penal: La que se concreta en la aplicación de una pena, por acción u omisión dolosa o culposa del autor de una u otra.

Responsabilidad Subjetiva: Además de la responsabilidad civil o penal que genéricamente recae sobre los empresarios, como sujetos de relaciones jurídicas en general y por autores de hechos dolosos o culposos que causan un daño o perjuicio digno de resarcimiento, y de la especial que deriva del contrato de trabajo que incumplan, surge una modalidad de responsabilidad aun sin culpa, siempre que no la haya habido por parte del trabajador: la que procede de los riesgos profesionales: el accidente del trabajo y la enfermedad profesional.

Responsabilidad: Obligación de reparar y satisfacer por uno mismo o, en ocasiones especiales, por otro, la pérdida causada, el mal inferido o el daño originado. Deuda. Deuda moral.

Trabajador: Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo.

CAPITULO III

FASES METODOLÓGICAS

La investigación documental es la presentación de un escrito formal que sigue una metodología reconocida. Esta investigación se formaliza en cumplimiento del plan de estudios para la carrera de derecho. Consiste primordialmente en la presentación selectiva de lo que expertos ya han dicho o escrito sobre un tema determinado. Además, puede demostrar la posible conexión de ideas entre varios autores y las ideas del investigador. Su preparación requiere que éste reúna, interprete, evalúe y reporte datos e ideas en forma imparcial, honesta y clara.

Según Chávez (2007), el tipo de investigación se determina de acuerdo al problema que se desea solucionar, los objetivos que se pretende lograr y la disponibilidad de recursos con que se cuenta. (p.133)

Por otro lado Cerro y Bervian (2009) la definen como “Una actividad encaminada a la solución de problemas. Su Objetivo consiste en hallar respuesta a preguntas mediante el empleo de procesos científicos”. (p.41).

3.1.- Tipo de Investigación

En el presente estudio se han combinado dos tipos de investigación: la investigación documental la cual se concentra exclusivamente en la recopilación de información de diversas fuentes y la investigación de campo tipo descriptivo la cual permitirá analizar la información recopilada en los registros de la observación directa y generar teorizaciones. En este estudio, se utilizó un tipo de investigación descriptiva, que consiste en la búsqueda de información necesaria para la descripción de la

problemática planteada en relación a los factores Psicosociales que inciden en la aparición del acoso laboral, que permita a los trabajadores ejercer sus derechos ante la ocurrencia de una situación de acoso laboral.

Por otra parte, Méndez (2007), afirma que “los estudios de tipo descriptivo acuden a técnicas específicas en la recolección de la información como son las entrevistas y los cuestionarios, también pueden utilizarse informes y documentos realizados por los investigadores.” (p.90)

Por su parte Tamayo y Tamayo (2007) plantean que la investigación descriptiva comprende “la descripción, registro y análisis e interpretación de la naturaleza de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa conduce o funciona en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre las cualidades de hecho y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta. (p.110)

La investigación documental se caracteriza por el empleo predominante de la revisión documental o bibliográfica que sirvió de apoyo a la presente investigación, dicho apoyo fue sobre todo para recabar información sobre antecedentes, teorías de entrada, aspectos metodológicos y todo aquello que pueda servir para ampliar el conocimiento del tema que se estuvo investigando.

En este contexto, la Universidad Nacional Abierta (2010), establece:

...La revisión bibliográfica constituía la etapa a través de la que se obtenían principalmente, tres elementos en el marco teórico: los antecedentes, las bases teóricas y definición de conceptos. La revisión bibliográfica constituye la etapa del método científico a través del cual el investigador reúne los antecedentes teóricos y de

investigación anteriores existentes sobre un problema
dado... (p.143)

La Investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna (digna de fe y crédito), para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento.

El objetivo de la investigación documental es elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio.

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación es de tipo bibliográfico, ya que los datos se obtuvieron a partir de aplicación de técnicas documentales, en los informes de otras investigaciones donde se recolectaron esos datos, que permite orientar desde el punto de vista técnico, guiar todo el proceso de investigación, desde la recolección de los primeros datos, hasta el análisis e interpretación de los mismos en función de los objetivos de la investigación. Atendiendo los objetivos delimitados, de manera primaria, donde se introducirán de manera anticipada diversos procedimientos tecno-operacionales, técnicas y protocolos instrumentales que se emplearán en el proceso de recolección de datos requeridos en la investigación propuesta.

La presente investigación por tener un diseño documental monográfico, no tiene una población definida y no es posible determinar muestra debido a que el universo equivale al tema de estudio.

3.3.1.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos que fueron utilizadas en la presente investigación fueron la revisión documental.

En opinión de Arias (2013), menciona que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener información.”. (p.53).

Para recolectar datos e información relevante, el investigador utilizo como instrumentos de recolección de datos el registro de observación documental; el cual se elaboró con la finalidad de recopilar datos e información vinculados con la investigación.

Según Arias (2013), “Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información.” (p.53)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Fundamentos Jurídicos de Accidente Laboral contenido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Los accidentes de trabajo según la (LOPCYMAT); Art. 69. Lo define como

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

Es decir, que se considera un accidente de trabajo cualquier lesión corporal para un trabajador que es consecuencia del trabajo realizado partiendo de una orden ajena.

Dentro de la tipificación de lesiones de trabajo se incluyen aparte de las lesiones físicas, las lesiones psicológicas, morales o de dignidad de las personas.

Los empleadores generalmente están obligados a cubrir los riesgos por la ejecución de algún trabajo y se establecen los seguros de accidente, invalidez y demás. Generalmente el empleador está obligado a acudir a una administradora de riesgos profesionales, que se encargará de cubrir las posibles consecuencias de un accidente de trabajo.

Los accidentes de trabajo se pueden prevenir mediante políticas fuertes de seguridad industrial, manejo de políticas de seguridad, protección y políticas de motivación y descanso en los trabajadores.

Deberes y Derechos de los Empleadores y Trabajadores contenidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

La LOPCYMAT establece en los artículos 53, 54, 55 y 56 los deberes y derechos de los empleadores y de los trabajadores y los cuales deben acatarse e los trabajo, donde la obligación de los patronos de garantizar condiciones de higiene y seguridad a sus trabajadores y adecuar los centros de trabajo en forma que estos no se vean afectados ni físicas, ni mentalmente.

En el artículo 53 de la ley up supra hace referencia a los derechos de los trabajadores dentro de los cuales podemos mencionar:

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.
2. Recibir 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. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.
3. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo

social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo.

4. No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas. Cuando lo anterior no sea posible, a ser provisto de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas.
5. Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. El trabajador o trabajadora comunicará al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador o empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora.
6. Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el supervisor inmediato, el empleador o empleadora, el sindicato, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales; y a recibir oportuna respuesta.

Así mismo la ley up supra en su artículo 55, también le otorga unos derechos a los empleadores los cuales mencionamos a continuación:

1. Exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de prevención y participar en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que mejoren su calidad de vida, salud y productividad.
2. Participar activamente en los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
3. Participar en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, empresa y establecimiento en el área de seguridad y salud en el trabajo.
4. Solicitar y recibir asesoría del Comité de Seguridad y Salud Laboral de su centro de trabajo, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y demás órganos competentes.
5. Participar de manera individual o colectiva en las actividades tendentes a mejorar la calidad de la prestación de los servicios del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, por parte de los organismos competentes.
7. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo instalados en la empresa o puesto de trabajo.
8. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y de forma correcta, y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal suministrados para preservar la salud.

Por otro lado, en el artículo 54 de la ley up supra se establecen los deberes de los trabajadores los cuales mencionamos a continuación:

1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.
2. Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas, dando cuenta inmediata al supervisor o al responsable de su mantenimiento o del mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere esta disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar.
3. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento, o mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los equipos de protección personal suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto.
4. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del

tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social.

5. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleros de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.

Así mismo el artículo 56 establece los deberes de los empleadores:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.
3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

Responsabilidad Civil por Accidentes de Trabajo

Ante una lesión a la integridad de la persona, el derecho ha previsto, como consecuencia, el surgimiento de la obligación de responder, con el fin de que la víctima del daño, que en este caso es el trabajador no sea quien deba soportar las consecuencias dañosas.

Para que surja la obligación de responder, es decir, de reparar el daño causado a la víctima, es necesario que se conjuguen tres supuestos:

Primero, el daño o lesión experimentada por la víctima en su patrimonio o en su persona. Entendiendo que el daño, trae consigo la idea de un cambio que modifica una situación previa desmejorándola, provocando una disminución. Si bien el daño es un fenómeno de orden físico (o moral), su presencia puede causar efectos jurídicos.

El daño no solo debe lesionar un interés legítimo, sino además debe cumplir con los requisitos de ser personal a quien lo reclama, determinable y de no haber sido reparado.

Segundo, la culpa o conducta antijurídica que hace que la obligación de responder le pueda ser imputada a una persona a la que se atribuye el hecho causante del daño.

En Venezuela, dentro del campo del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la obligación a cargo del patrono en materia de seguridad y salud deriva del contrato de trabajo, debe ser considerada como una obligación de garantía a tenor de lo establecido en el artículo 56 de la LOPCYMAT.

Con base a lo anterior, al ocurrir un accidente o una enfermedad ocupacional, se debe presumir que el patrono es responsable por el daño sufrido por el trabajador, pero tal responsabilidad, que surge por el incumplimiento de una obligación de garantía fundamentada en la contratación contractual, se encuentra sometida a las limitaciones contempladas por la ley para este tipo de situaciones, es decir, las indemnizaciones y prestaciones serán aquellas previstas en la LOPCYMAT y su monto el estipulado por dicha ley.

Y tercero, una relación de causa - efecto entre el hecho culposo y el daño de cuya reparación se trata.

La determinación de la responsabilidad que se deriva de los accidentes sufridos por el trabajador con ocasión del servicio que presta, o de las enfermedades adquiridas con ocasión del trabajo, es el resultado de un complejo y aplicado conjunto de fuentes normativas de diferentes nivel, compuesto tanto por disposiciones constitucionales de carácter general como por las normas espaciales que regulan la responsabilidad del empleador en el marco del contrato de trabajo, las disposiciones del derecho común que regulan la responsabilidad civil y , por ultimo

por las decisiones jurisprudenciales que con frecuencia recurren a los criterios equitativos a los fines de determinar la cuantía del resarcimiento.

En Venezuela en un principio, siguiendo la tendencia francesa, se rechazó la posibilidad de reclamar el daño moral (responsabilidad civil extracontractual) cuando entre la víctima y el culpable mediaba la existencia de un contrato de trabajo. A partir del 12 de Agosto de 1.970 la sala de casación civil de la corte suprema de justicia ha venido admitiendo la reparación del daño moral aun cuando las partes se encuentren ligadas por una contratación contractual. Así, a propósito de la indemnización de los daños y perjuicios causados por el no pago por parte de un banco de un cheque pese a que el girador poseía fondos suficientes, la decisión de la casación considero posible la reparación del daño moral.

Al ser el hecho ilícito la conducta culposa o dolosa contraria a derecho y del cual el ordenamiento jurídico deriva como consecuencia sustantiva indemnizarla, la empresa demandada que sea demandada debe indemnizar al trabajador el daño material por lucro cesante, tomando como expectativa de vida la establecida por la Sala de Casación Social en sentencia No. 144 del 07 de marzo de 2002, es decir setenta (70) años.

Procedimiento para la determinación de Accidentes y Consecuencias para el Empleador

Notificación Informal

Esta Paso 1 debe realizarse dentro de la primera hora de conocido el accidente a través del formato Web del INPSASEL

Si la empresa cuenta con un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo Propio, debe informarse de inmediato a sus responsables para que lleven a cabo esta notificación. Si es un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo

Mancomunado (por ejemplo, el caso de la mayoría de las PYME o empresas contratistas) nuestra experiencia ha demostrado que es más recomendable que la notificación se lleve a cabo por el Departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

En los servicios propios, por lo general sus integrantes están capacitados para llevar a cabo este trámite, casi de manera rutinaria. Por ende, es necesario que el Departamento de Recursos Humanos se capacite en el uso de los formatos del INPSASEL.

Notificación Formal

Se debe realizar un memorando informando lo acontecido al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este memorando debe informar de manera clara lo que ocurrió durante el accidente. Puede ser realizado en una a dos hojas, escritas a computadora, dirigida al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Entregar una original y solicitar que se firme como recibida una copia. Nosotros sugerimos que previamente el comité cuente con un sello que diga "Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo" de la empresa o compañía o centro de trabajo correspondiente.

De esta manera, al entregar una carta u oficio pueden firmar los integrantes del comité y colocar el sello. También sugerimos que de inmediato se convoque por parte de los representante del patrono a una reunión extraordinaria del comité por escrito en tres días hábiles como indica el artículo 76 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, de manera de dejar en acta que el memorando fue recibido y si se procedió o no a realizar la declaración formal de lo ocurrido a las 24 horas (paso 3).

El patrono es responsable de realizar el proceso de información al comité en las 12 horas de haber ocurrido el accidente.

Declaración del Accidente a Través del Formato Web del Inpsasel

En este paso, se debe realizar la declaración del accidente en las 24 horas de haber ocurrido a través del formato Web del INPSASEL.

El llenado del formato puede ser realizado por los integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el caso de los centros que cuenten con servicios propios, será una actividad de rutina, en los casos de las PYME y empresas con servicios mancomunados podrá hacerlo un integrante del Departamento de Recursos Humanos.

En ocasiones es imposible realizar la declaración con todos los datos exigidos en el formato del INPSASEL, pues es en esas 24 horas que el trabajador accidentado pasa al centro médico de emergencia (o quizá no llega a este nivel) y es atendido, intervenido quirúrgicamente o sencillamente el trabajador no desea comunicarse y se desconocen los detalles médicos. Siempre es recomendable que un representante capacitado acompañe al trabajador y recoja la información precisa de la parte médica para llenar el formato.

El patrono tiene la responsabilidad de que se lleve a cabo este proceso antes de haber transcurrido 24 horas del accidente.

Entregar la constancia de haber declarado en la Web

En este paso, se debe entregar personalmente la constancia de haber declarado en línea a la Dirección de Salud de los Trabajadores (DIRESAT) correspondiente

El patrono o su representante deben llevar personalmente la constancia emitida por el sistema en línea del INPSASEL a la respectiva DIRESAT, donde deberá exigir firma o sello como constancia de haber sido entregada.

Investigar el Accidente Ocupacional

Este paso no aparece literalmente en ninguna de las normas vigentes, no obstante es lo recomendado por la investigadora y lo que se lleva a cabo en muchos países. Es una investigación completa de lo acontecido a través de métodos como el árbol de causas, con la finalidad de evitar que se repita el accidente. Quizá este sea el paso más importante y es fundamental informar al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que se está llevando a cabo.

Esta investigación la realiza el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de su propio personal o contratando un tercero.

Bases y fundamentos legales Procedimiento que debe aplicarse cuando ocurre un accidente de trabajo según el reglamento de la LOPCYMAT. Cumplir con el artículo 83 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT:

Artículo 83.

Del deber de informar inmediatamente de los accidentes de trabajo. El patrono, patrona, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, debe informar y notificar la ocurrencia de los accidentes 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. La notificación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales deberá realizarse dentro de los sesenta (60) minutos siguientes a la ocurrencia del accidente y, la del comité de seguridad y salud laboral y el sindicato deberá realizarse dentro de las doce (12) horas siguientes. La notificación al Instituto podrá ser escrita o, realizarse a través de su portal Web, vía telefónica o fax....

Eso quiere decir que todas las empresas, independientemente del número de empleados, privadas o públicas, cooperativas y cualquier otro tipo de asociación contemplada por la LOPCYMAT (incluso las firmas personales) deben cumplir con

informar inmediatamente el accidente al INPSASEL, en los primeros 60 minutos luego de transcurrido el mismo. Esto lo puede hacer el empleado, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, cualquier miembro del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para ello el INPSASEL publicó un Instructivo de Información Inmediata de Accidente el cual describe paso a paso cómo debe hacerse esta declaración inmediata en los primeros 60 minutos de transcurrido el accidente. Tal y como lo establece el Art. 73 de la LOPCYMAT.

Artículo 73.

De la Declaración. 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. La declaración formal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales deberá realizarse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad, debe realizarse en las primeras 24 horas de ocurrido el mismo.

Eso quiere decir que primero se notifica brevemente en los primeros 60 minutos al INPSASEL, idealmente por la página Web y en las siguientes 24 horas, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá levantar una evaluación de lo ocurrido.

Consecuencias para el Empleador.

1. **Responsabilidad Civil:** Según lo establecido en el artículo 1.185 del Código Civil Venezolano prevé; el con intención, o por negligencia, o por imprudencia, ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo. Debe igualmente reparación quien haya causado un daño a otro, excediendo, en el ejercicio de su derecho, los límites fijados por la buena fe o por el objeto en vista del cual le ha sido conferido ese derecho.

2. **Responsabilidad Administrativa:** Las infracciones administrativa establecida en el L.O.P.C.Y.M.A.T en el artículo 117 en materia de seguridad y salud en el trabajo expresa son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad.

Igualmente expresa el artículo 118 de las sanciones al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, predice Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

(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 colocar de forma pública y visible en el centro de trabajo los registros actualizados de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales.

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

- Por muerte o lesión del trabajador: prisión de ocho a diez años
- Por discapacidad total permanente: prisión de cinco a nueve años
- Por discapacidad parcial permanente: prisión de dos a cuatro años
- Discapacidad temporal: prisión de dos a cuatro años

Estos aspectos aquí contenidos encierran la importancia que tiene el tema laboral para todas las empresas mercantiles o no, asociaciones, cooperativas y cualquier otra modalidad que implique subordinación, por cuanto las normas son de carácter obligatorio y los plazos establecidos para el cumplimiento de los deberes se extinguieron. No obstante la imposición de cumplimiento persiste, aún con las sanciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT 2005).

CONCLUSIONES

Para finalizar esta investigación documental se puede establecer como principales conclusiones que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, garantiza al trabajador que sufre accidentes de trabajo los mecanismos jurídicos adecuados para solicitar justas indemnizaciones derivadas de los accidentes laborales a los cuales estos pudiesen verse afectados y de la obtención de prestaciones dinerarias que les compensar el daño sufrido. Con respecto a los accidentes de trabajo, sino todos aquellos que se produzcan con ocasión directa del servicio, como por ejemplo cuando el trabajador, fuera del local de la empresa y antes o después de su horario, se encuentre, cumpliendo una tarea en interés del patrono, asistiendo a un curso de adiestramiento, entre otras.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, desarrolla los deberes y derechos de los empleadores, en relación al punto de los deberes debemos hacer referencia al deber que tiene el empleador de informar a los trabajadores antes del inicio de sus actividades sobre las condiciones en las cuales se ejecutará el trabajo.

Cabe mencionar que se ha incrementado la ocurrencia de accidentes de trabajo, y en algunos casos por desconocimiento de que se debe hacer antes de acceder a la reclamación de sus derechos, muchos trabajadores son manipulados por los patronos con acuerdos privados que en algunos casos vulneran sus derechos.

Ante esta realidad jurídica, se hace indispensable prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales comenzando por revisar los procesos de la empresa y las percepciones que de la seguridad y salud laboral tienen las personas que la dirigen, porque hacer las cosas correctas por el bienestar de los trabajadores cuesta dinero pero la salud de las empresas y los trabajadores no tiene precio.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se sugieren importantes recomendaciones en referencia a la Responsabilidad Legal por Daños Derivada de Accidentes de Trabajo.

A los Funcionarios del Órgano Administrativo INPSASEL; para que hagan cumplir los lineamientos que en materia de Seguridad y Salud Laboral, para con ello tratar de contrarrestar los altos índices de accidentalidad por la violación a la normativa de seguridad vigentes en el país, contenidos en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

A los Inspectores y Procuradores del Trabajo, para que hagan cumplir los dictámenes que en sede administrativa dicte este Organismo (Inspectoría y/o Procuraduría), para que los trabajadores afectados o los empresarios demandados puedan hacer valer las providencias administrativas dictadas y estas se puedan ejecutar.

A los Jueces Laborales, encargados de conocer en fase de juicio de las reclamaciones por accidentes de trabajo, y que son los encargados de estimar y cuantificar en dinero el daño moral, para que se apeguen a los criterios que ha reiterado la Jurisprudencia Venezolana, e incorporen un criterio de equidad, siendo este un aspecto que consideramos vital al determinar dichos juicios, porque no se puede asumir que todas las personas valoran subjetivamente su vida en la misma cuantía.

No está por demás añadir una perspectiva social, explícita y transparente de los criterios utilizados para cuantificar el daño moral. Creemos que debe existir una manifiesta neutralidad, de modo que la posible dispersión entre casos queda claramente explicada por la propia secuencia de cálculos a realizar.

Además, siempre se deben llevar a cabo actualizaciones de los criterios, para que las cuantías indemnizatorias por daño moral estén constantemente incorporando, de forma inmediata, los cambios sociales, económicos y demográficos. Los cambios en la estructura salarial, la convergencia regional, la esperanza de vida libre de discapacidad y, por supuesto, el valor estadístico de la vida, reflejan el carácter dinámico de una sociedad moderna donde la protección al ser humano debe mantenerse en consonancia con dichas evoluciones.

El Derecho como garantía de la seguridad jurídica debe establecer principios sobre los que descansen o se apoyen los fundamentos indemnizatorios y la determinación de las correspondientes cuantías en relación al daño moral, lo que se plasmaría en nuevas normas o, en su defecto, conservando las actuales a través de una jurisprudencia uniforme.

La estimación de la concreta cuantía en la reparación de daño moral ha de ser razonada en los supuestos que la motivación sea posible. El Juez dispone de libertad para fijar el quantum indemnizatorio y para ello deberá ponderar el valor de la cosa o del daño que se trata de reparar, entendiéndose los perjuicios morales, siempre que los daños aparezcan determinados como ciertos, rechazándose aquellos que parezcan meras hipótesis o suposiciones.

REFERENCIAS

Referencias Bibliográfica

Arias, F. (2006) *El proyecto de Investigación*, 5ª Edición, Caracas, Venezuela: Editorial EPISTEME.

Arteaga, A. (1975). *La Culpabilidad en la Teoría General del Hecho Punible*. Caracas Venezuela.

Banchs, I. (1977). *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. Edit. Hammurabi. Buenos Aires.

Bernardoni y Otros. (2001). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. Tomo II. Barquisimeto. Jurídicas Rincón, C.A. Tercera Edición.

Caldera, Rafael (1975). *Derecho del Trabajo*. El Ateneo. Caracas. Editorial Melvin, C.A. Decimosegunda edición.

Referencias Normativas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial Extraordinario N° 5.453. Fecha: 24 /03 /2000.

Código Civil de Venezuela. (1982). Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5.152. Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T) (2005). Gaceta Oficial N° , de fecha de Junio de 2.005.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y de las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial N° 6.076, de fecha 07 de Mayo de 2012.