



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

**RESPONSABILIDAD DEL PATRONO EN ACCIDENTE LABORAL
COMO GARANTÍA DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR**

AUTOR: GIANNY MICHELE ARMENISE MASSARONI

C.I.: 24.553.064

SAN DIEGO, SEPTIEMBRE 2017.



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

**RESPONSABILIDAD DEL PATRONO EN ACCIDENTE LABORAL
COMO GARANTÍA DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Institucional

Nombre, firma y cédula de identidad del Jurado

AUTOR: GIANNY MICHELE ARMENISE MASSARONI
C.I.: 24.553.064

SAN DIEGO, SEPTIEMBRE 2017.



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

**RESPONSABILIDAD DEL PATRONO EN ACCIDENTE LABORAL
COMO GARANTÍA DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR**

AUTOR: GIANNY MICHELE ARMENISE MASSARONI

TUTOR: Prof. JAVIER GIORDANELLI

AÑO: 2017

RESUMEN

Una de las contingencias que más influencia tiene sobre los trabajadores y trabajadoras, el cual se materializa como un flagelo que ha perjudicado a la población laboral lo constituye precisamente el accidente laboral. En este sentido, el empleador asume directamente los riesgos y contingencias de carácter económico, por lo cual es sumamente importante que cumpla las normas establecidas sobre las condiciones de trabajo, de higiene y seguridad. En base a ello, es importante analizar las normas legales establecidas en nuestro ordenamiento jurídico respecto a la responsabilidad patronal, daños, condiciones de trabajo, como lo contenido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras que sustentan la garantía de protección al trabajador. Se plantea como objetivo Analizar la responsabilidad del patrono en accidente laboral como garantía de protección al trabajador. Para tal efecto el estudio se enmarcó en una investigación jurídica dogmática, de carácter interpretativo, utilizando para ello, el método de análisis, la técnica del sistema Fólder, el análisis crítico. La metodología se desarrolló en cuatro fases: I) Se enunció los fundamentos teóricos y legales que sustentan la responsabilidad del patrono en accidente laboral en resguardo de las garantías de protección del trabajador. II) Se pudo especificar la responsabilidad del patrono en accidente laboral, que permitió la delimitación de los beneficios del trabajador según la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. III) Se establecieron las obligaciones del patrono en accidente laboral, para la determinación de su responsabilidad como garantía de protección al trabajador y por último IV) se procedió a interpretar los resultados, las conclusiones y recomendaciones. Se concluyó que existen múltiples garantías para el trabajador en caso de accidente laboral, así como diversas violaciones al derecho a la defensa del patrono, conforme al artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Palabras claves: Responsabilidad, patrono, accidente laboral, protección, garantía, trabajador.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE CUADROS	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.- EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	
Objetivos de la Investigación.....	
Objetivo General	
Objetivos Específicos	
Justificación.....	
Limitaciones	
CAPITULO II.- MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL	
Antecedentes de la Investigación.....	
Bases Teóricas	
La Responsabilidad	
- Responsabilidad Subjetiva	
- Responsabilidad Objetiva	
- Elementos	
Responsabilidad Patronal	
Indemnizaciones a los trabajadores y trabajadoras	
Sanciones penales por muerte o lesión	
Accidentes Laborales	
El Daño Moral en el derecho Laboral	
Demanda laboral por accidentes de trabajo	
Bases Legales	
Definición de Términos Básicos	
CAPITULO III.- FASES METODOLÓGICAS. PROCEDIMIENTOS	
Tipo de Investigación	

Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica.....

Fases de la Investigación

Fase I: Fundamentos de Responsabilidad del patrono en accidente laboral

Fase II: Delimitación de los beneficios del trabajador según la LOTTT

Fase III: Obligaciones del patrono en accidente laboral como garantía al trabajador

Fase IV: Interpretación de los Resultados

CAPÍTULO IV.- RESULTADOS. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUCCIÓN

Para el trabajador los riesgos inherentes que significa el desarrollo de cualquier actividad, encuadrada dentro de la relación de trabajo hace que éste esté expuesto a las contingencias o accidentes del trabajo, que se materializan por el riesgo mismo que genera la propia actividad y el entorno que significa el hábitat laboral. Por ello las consecuencias que logran y padecen los trabajadores producto de ese riesgo son fundamentalmente los accidentes y enfermedades del trabajo. Esta contingencia laboral constituyen verdaderas catástrofes para el trabajador, y para el empleador consecuencias en cuanto a la responsabilidad y pago de las indemnizaciones por los riesgos que sufren los trabajadores, igualmente la cobertura y preocupación de la seguridad social, no logra poner a salvo a los hombres, mujeres y jóvenes que constituyen la masa laboral activa de las secuelas degradantes e inmerecidas, que significan las incapacidades bien parciales, temporales o absolutas y permanentes que materializan los riesgos y consecuencias de los accidentes y enfermedades profesionales.

En este sentido, la responsabilidad del patrono por daños ocasionados al trabajador se puede visionar de dos formas de aplicarla: por culpa, la cual da lugar a la responsabilidad subjetiva o bien cuando no es determinante la culpa, ya que es suficiente con que un hecho ilícito se realice, la cual da lugar a la responsabilidad objetiva o extracontractual. Y por la otra la responsabilidad subjetiva que depende de la conducta de una persona o sujeto, de hacer o no hacer, es decir de una conducta imprudente o negligente del empleador que, de perjudicar a un empleado, le obliga a indemnizarlo, por lo que es responsable tanto civil como penalmente. La responsabilidad subjetiva, se funda exclusivamente en la culpa. Es considerada como un acto antijurídico, ya que proviene de un hecho o acto que es contrario y violatorio del ordenamiento legal, al ser generado por la intención, la imprudencia, la negligencia, la impericia, omisión, mala fe, abuso de derecho e inobservancia del texto normativo.

La investigación se desarrolló en cuatro(4) capítulos, los cuales contiene los aspectos más relevantes que se describen a continuación:

Capítulo I: El problema, destacándose en el planteamiento del problema las particularidades relacionadas con la responsabilidad del patrono en accidente laboral como garantía de protección al trabajador. Seguidamente se enuncian los Objetivos de la investigación, objetivo general, específicos, la justificación, lo cual permitirá describir las razones, alcance, impacto, originalidad e importancia y las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco Referencial Conceptual, se inicia con los antecedentes de la investigación, después las bases teóricas, que constituyen los aspectos que se relacionan directamente con el objeto en estudio, seguidamente se presentan las bases legales y la definición de términos básicos.

Capítulo III: Fases Metodológicas. Procedimientos: señala el tipo de investigación, métodos y técnicas de investigación jurídica, Fases de la investigación. Capítulo IV referido a los resultados, Conclusiones y Recomendaciones y por último las Referencias Bibliográficas.

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA

· Planteamiento del Problema

Con la entrada en vigor de la Constitución de la República Bolivariana (1999) en su artículo 3, se dio un paso cualitativo para la concepción del trabajo como hecho social. Bajo esta dimensión y amplitud definida en la Constitución, el trabajo, deja de ser un concepto abstracto del hecho económico, para convertirse en un concepto concreto del hecho social que condiciona al hecho económico, como un proceso fundamental para coadyuvar con la educación al ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en la Constitución.

La historia del trabajo como hecho social, se ha podido contemplar desde un punto de vista en donde el estado de la salud y la capacidad para trabajar del ser humano han sido alterados, precisamente por los accidentes laborales. Hoy día los accidentes laborales han aumentado vertiginosamente en el país, causando estragos en los trabajadores y trabajadoras, constituyendo un tema por demás significativo, sobre todo cuando establecemos la responsabilidad del patrono en cumplimiento de la garantía de protección al trabajador.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT/2016), en materia de seguridad y salud en el trabajo expone que:

Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos

accidentes resultan en absentismo laboral. El costo de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de malas prácticas de seguridad y salud se estima en un cuatro por ciento del producto interior bruto global de cada año. (p.48)

Uno de los objetivos de esta organización es precisamente crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Sin embargo, y a pesar que se cumplió una década de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), aún el discurso oficial privilegia el aumento de la producción nacional sin tomar en cuenta de las condiciones y medio ambiente en el trabajo que laboran los trabajadores venezolanos, un caso muy particular lo refleja las empresas básicas de Guayana, donde es un clamor la carencia de implementos de seguridad en trabajo

Figueredo, R (2015), como exdirector de la Oficina regional del Instituto Nacional de Prevención Seguridad y Salud Laborales (INPSASEL), ha documentado los últimos accidentes laborales en el país, y expresa al respecto:

Hace diez años se reformó la LOPCYMAT, y a pesar de esa conquista, aunado a la lucha por la seguridad laboral en Venezuela, aún con este instrumento existen las fallas del sistema, no hay cumplimiento de la Ley y el mismo Estado y funcionarios corruptos no cumplen sus funciones. Esa triste realidad nos obliga abrir el debate y replantear muchos aspectos, evaluar obstáculos y avance en este largo tránsito hacia la construcción de la cultura de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, en los últimos cuatro años la consolidación de esta cultura se ha visto afectada, el papel fiscalizador y orientador del estado venezolano con sus instituciones debe reimpulsarse agresivamente a través del conocimiento, empoderamiento por parte de los trabajadores y empleadores a los fines de lograr la aplicación y desarrollo de los preceptos contemplado en la LOPCYMAT, única garantía para prevenir los riesgos a los que están sometido trabajadores y tranajadoras, así como disminuir el impacto humano, económico y social que generan los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. (p. 6)

En la actualidad según las proyecciones de la OIT/2016), cada año en Venezuela más de 30 mil trabajadores quedarían incapacitados o muertos a causa de accidentes laborales, Esta cifra representa cerca del 10 por ciento de los 360 mil accidentes laborales que se proyectan para el país, según las proyecciones anuales y de los subregistros que se estiman como resultado de los accidentes laborales, aún cuando muchos de estos no son oficialmente reportados.

Según fuentes INPSASEL (2014), el último informe del año 2012 reportan 60.179 accidentes ocupacionales, el año 2011 59.114 y en el año 2010 se reportaron 53.659, aún queda por publicar los accidentes laborales de los últimos años y la gran cantidad que quedan sin reportes ni informes. Ahora bien, tomando en cuenta los datos esgrimidos sobre la preocupante realidad existente en cuanto a los accidentes laborales es conveniente ahondar sobre la responsabilidad que tiene el patrono como garantía de protección al trabajador.

Para el trabajador los riesgos inherentes al desarrollo de cualquier actividad dentro de la relación de trabajo hace que esté expuesto a las contingencias o accidentes del trabajo, que se materializan por el riesgo mismo que genera la propia actividad y el entorno que significa el hábitat laboral. Por ello, las consecuencias que padecen los trabajadores producto de ese riesgo son fundamentalmente los accidentes y enfermedades del trabajo.

Esta contingencia laboral constituyen verdaderas catástrofes para el trabajador, y para el empleador consecuencias en cuanto a la responsabilidad y pago de las indemnizaciones por los riesgos que sufren los trabajadores, igualmente la cobertura y preocupación de la seguridad social, no logra poner a salvo a los hombres, mujeres y jóvenes que constituyen la masa laboral activa de las secuelas degradantes e innecesarias, que significan las incapacidades bien parciales, temporales o absolutas y permanentes que materializan los riesgos y consecuencias de los accidentes y enfermedades profesionales.

Así que la responsabilidad del patrono en cualquier contrato de trabajo, por ser sinalagmático, genera deberes y derechos tanto para el trabajador como para el empleador; obligaciones y derechos regulados en leyes, jurisprudencias y tratados internacionales ratificados por Venezuela. También se establecen las consecuencias jurídicas del incumplimiento de los deberes u obligaciones por parte del patrono, o dicho de otra manera, los derechos del trabajador en caso de violación u omisión de alguno de los deberes patronales. En este sentido, si el patrono incumple una de sus obligaciones referidas a la Higiene y Seguridad Industrial, produciéndole al laborante una incapacidad, ya sea parcial o permanente o en el peor de los casos la muerte, se le genera en su persona una responsabilidad de indemnización al trabajador o a sus beneficiarios, según sea el caso.

Ahora bien, es un deber y una obligación del empleador, propiciar y aplicar las medidas más apropiadas, a efecto de que el trabajo pueda desarrollarse en forma normal, es decir, preservando al trabajador de cualquier tipo de daño o riesgo. También se establecen las consecuencias jurídicas del incumplimiento de los deberes u obligaciones por parte del patrono, o dicho de otra manera, los derechos del trabajador en caso de violación u omisión de alguno de los deberes patronales. En este sentido, si el patrono incumple una de sus obligaciones referidas a la Higiene y Seguridad Industrial, produciéndole al laborante una incapacidad, ya sea parcial o permanente o en el peor de los casos la muerte, se le genera en su persona una responsabilidad de indemnización al trabajador o a sus beneficiarios, según sea el caso.

Asimismo, en caso de un accidente o una enfermedad laboral en la persona del trabajador, existe una responsabilidad por parte del patrono, la cual ha sufrido variaciones con el transcurso del tiempo. No obstante, la legislación venezolana acepta y regula, entre otras teorías, la denominada del riesgo profesional, atribuyéndole al empleador las consecuencias de los riesgos y los daños producidos por su propia empresa. Por lo tanto, se encuentra en la obligación de

asumir las responsabilidades derivadas de esos riesgos, independientemente de su culpa y negligencia, y sólo bastará la existencia del daño y la relación causa-efecto entre el trabajo efectuado y la ocurrencia del accidente o la enfermedad laboral para que, automáticamente, nazca la responsabilidad de indemnización al trabajador o a sus beneficiarios, en caso de muerte del mismo.

En consecuencia a todo lo esgrimido es conveniente formularse la siguiente interrogante: ¿ Cómo se constituye la responsabilidad del patrono en accidente laboral que permita la garantía de protección al trabajador según la legislación venezolana?

- **Objetivos de la Investigación**

Objetivo General: Analizar la responsabilidad del patrono en accidente laboral como garantía de protección al trabajador.

Objetivos Específicos:

Enunciar los fundamentos teóricos y legales que sustentan la responsabilidad patronal en accidente laboral en resguardo de las garantías de protección del trabajador.

Especificar la responsabilidad del patrono en accidente laboral, que permita la delimitación de los beneficios del trabajador según la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.

Establecer las obligaciones del patrono en accidente laboral, para la determinación de su responsabilidad como garantía de protección al trabajador.

· **Justificación**

En virtud de lo significativo del eje temático, objeto de la presente investigación, el cual tiene como propósito Analizar la responsabilidad del patrono en accidente laboral como garantía de protección al trabajador, precisamente desde la Perspectiva de esa responsabilidad cuando suceden accidentes de trabajo y se hace necesario garantizar los derechos al trabajador, considerando las dimensiones en lo social, jurídico, y laboral. Representa una oportunidad de buscar elementos teóricos que ayuden a contextualizar la realidad en respeto a sus garantías constitucionales.

Contiene visos de originalidad, pudiendo reflejar nuevos postulados que conformen una verdadera y eficaz protección para esta realidad laboral que cada día en aumento. En cuanto a su relevancia, la misma está centrada en las razones que justifican esta producción orientada a generar aportes teóricos en relación a esa responsabilidad del patrono desde la perspectiva de un accidente laboral, pues viene a constituir un aporte de importancia fundamental en el área y para los cursantes en la carrera de Derecho, pues sus implicaciones teóricas permitirá contribuir de manera positiva en el conocimiento por parte de cualquier persona interesada en el tema, y servirá como antecedente para otros estudios.

Además, la presente investigación se justifica y es considerada importante en el marco del Derecho del Trabajo y de la seguridad social, por la persona del trabajador, constituyéndose en fundamento de la legislación laboral. En este sentido, es importante que el patrono conozca y comprenda su situación dentro de la relación laboral, o sea ser sujeto central de las obligaciones en materia de prevención e indemnización de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Por otra parte, es necesario del conocimiento de los empresarios o empleadores, que su actividad económica crea riesgos y además estos, al materializarse en infortunios laborales, deben repararse, exista o no la culpa de su

parte, es decir, asumir las consecuencias dañosas producto del provecho de una actividad económica.

- **Limitaciones**

Como toda investigación existen limitantes u obstáculos para el desarrollo de la misma, ya que la investigación no profundiza de manera real sobre la problemática, más bien sirven de antecedentes para futuras investigaciones. No se presentaron dificultades en la recolección de información, la misma fue de manera sencilla y práctica.

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

El marco referencial conceptual según Ortiz y García (2005:p.84), lo define como “el conjunto de principios teóricos que guían la investigación estableciendo las unidades relevantes para cada problema a investigar”. Esto permitirá, la incorporación de conceptualizaciones legales inherentes al objeto de estudio, sustentándolas con criterio de análisis.

- **Antecedentes de la investigación**

Los antecedentes de investigación constituyen un segmento del trabajo donde se recurre a investigaciones previamente realizadas para obtener información del objeto de estudio. Para el autor solo se incluye este apartado cuando el problema que se está investigando, requiere de la inclusión de cierta información antecedente, la cual tiene cabida en el marco situacional.

Ahora bien, lo cierto es que en este punto, se hace pertinente analizar otros estudios que guardan ralción con el tema en cuestión. Es así como, en aras de continuar el análisis y evaluación de los objetivos generales y específicos de esta investigación, se hace necesario realizar un estudio relacionado con distintos autores que con anterioridad han desarrollado investigaciones relativas al tema y en este sentido se esbozará una breve exposición de sus obras doctrinarias.

Bravo (2014), realizó un trabajo titulado “ *La importancia de la protección de la relación laboral frente a los accidentes laborales*”, presentada ante la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. El autor menciona en su investigación la importancia de las relaciones de trabajo estables ante los accidentes laborales, con el objeto de analizar la protección del trabajador en una

relación laboral estable y adecuada en nuestra sociedad, como una manera de obtener formas eficaces soluciones a las necesidades colectivas, que permitan precaver conflictos de trabajo y desequilibrios sociales en los casos de accidentes laborales donde existan responsabilidad patronal, el tema guarda relación con la investigación por constituir el eje central de la misma.

Andara, B.(2012), en su trabajo titulado “***La Responsabilidad penal de patrono como sanción derivada de los infortunios laborales en Venezuela***”, trabajo presentado en la Universidad Rafael Beloso Chacín para obtener el título en la maestría de derecho del trabajo. El propósito de la investigación fue analizar la responsabilidad penal de patrono como sanción derivada de los infortunios laborales en venezuela. El tipo de investigación fue documental y descriptiva, ampliada con un diseño documental y bibliográfico.

El aporte de la investigación se concluyó que en Venezuela el área de la seguridad y salud en el trabajo se ha caracterizado por la ausencia de políticas adecuadas que permitan el desempeño de una acción eficaz, tanto por parte de empleadores y trabajadores como de los organismos oficiales encargados de la mateia en la problemaica de la salud y seguridad en el trabajo.

Baglieri, G.(2012), en su trabajo titulado “***El caso fortuito y la fuerza mayor como excepciones de responsabilidad patronal a la luz de la legislación venezolana***”, trabajo presentado en la Universidad Rafael Beloso Chacín para obtener el título en la maestría de derecho del trabajo. El propósito de la investigación fue Analizar el caso fortuito y la fuerza mayor como excepciones a la responsabilidad patronal a la luz de la legislación venezolana. La investigación fue Documental –descriptiva.

El aporte de este trabajo concluyó que el patrono sólo podrá excepcionarse cuando el accidente hubiera sido provocado por una fuerza mayor extraña al trabajo, siempre y cuando no sea un riesgo habitual o común en la prestación del

servicio. En lo referente a la fuerza mayor inherente al trabajo, y el caso fortuito, el cual la jurisprudencia ha equiparado como hecho de un tercero, no constituyen eximentes de responsabilidad por cuanto su acaecimiento, si bien depende de un hecho natural o humano imprevisible o invencible con ausencia de culpa de las partes, tienen su causa en la propia explotación industrial, guardando relación directa con la prestación del servicio, lo cual queda amparado por la teoría del riesgo profesional, génesis de la responsabilidad objetiva. En la práctica, no será responsable objetivamente el patrono que demuestre la provocación intencional por parte de la víctima, del caso fortuito o hecho de un tercero o si logra desvirtuar la relación causal entre el hecho del tercero y el trabajo.

Juárez M.(2011), en su trabajo titulado “*Alcances de la Responsabilidad Patronal por Accidentes de Trabajo, Daños Materiales y Daños Morales*”, presentado ante la Universidad José Antonio Páez para obtener el título de Abogado, el mismo plantea sobre el alcance de la responsabilidad patronal por accidentes en el trabajo y la relevancia en la actualidad debido a lo usual del tema. Además analizó la indemnización de los trabajadores que sufren un infortunio laboral y estudio las responsabilidades correspondientes al patrono en el momento del infortunio laboral. Dicha investigación tiene vinculación directa por este objeto de estudio.

Bases Teóricas

La Responsabilidad

Es uno de los conceptos jurídicos fundamentales. La palabra responsabilidad proviene del vocablo resonderé que significa prometer, pagar. Como antecedente de la responsabilidad civil encontramos la Ley del Talión y la Ley de Aquilia. La primera aún cuando muy básica, significó un avance ético importante ante la barbarie, la cual consideraba los principios de igualdad y de justicia. La segunda, tenía como objeto reprimir como delitos bajo el nombre de *damnum injuria datum*, daños infligidos injustamente, ciertos hechos limitados legalmente,

además de que se consideró como fuente de las obligaciones en general, a los delitos privados y se le caracterizó porque no se aplicó una pena pública, sino que la consecuencia de la infracción para el autor se tradujo en una indemnización.

Es importante señalar que la compensación por indemnización debe considerar que no sea lucro o ventaja para el perjudicado, la víctima, ya que en caso contrario se trataría de un enriquecimiento injusto. Hay dos formas de aplicar la responsabilidad: por culpa, la cual da lugar a la responsabilidad subjetiva o bien cuando no es determinante la culpa, ya que es suficiente con que un hecho ilícito se realice, la cual da lugar a la responsabilidad objetiva o extracontractual.

Responsabilidad Subjetiva

Depende de la conducta de una persona o sujeto, de hacer o no hacer, es decir, de una conducta imprudente o negligente del empleado que, de perjudicar a un empleado, le obliga a indemnizarlo, por lo que es responsable tanto civil como penalmente. Esta responsabilidad se funda exclusivamente en la culpa. Además es considerada como un acto antijurídico, ya que proviene de un hecho o acto que es contrario y violatorio del ordenamiento legal, al ser generado por la intención, la imprudencia, la negligencia, la impericia, omisión, mala fe, abuso de derecho o inobservancia del texto normativo.

El hecho contrario a la ley es denominado hecho ilícito y debe poseer tres elementos básicos: el daño, la culpa y la relación de causalidad entre ambos, el artículo 1.196 del Código Civil Venezolano, establece la reparación del daño moral causado por el hecho ilícito de la siguiente forma: “ la obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito. La regla es que la conducta de una persona le es imputable a ella; por esto, a la responsabilidad proveniente de la conducta sea lícita o ilícita, se llama subjetiva porque implica el elemento culpa. Como excepción a dicha regla, se establece que la conducta de

terceros también sea imputable a otras personas, a ésta se le llama responsabilidad aquiliana en razón del jurisconsulto romano.

En esta figura el elemento culpa se encuentra desvanecido, porque se reconoce que la conducta que causó un daño, es ajena a quien resulta obligado, pero aún así, se estima que tiene una culpa por falta de cuidado en las personas que de él dependen y cuya conducta causara el daño, que a su vez, genera una obligación, no a quien lo cometió, sino a la persona de quien dependiera. Por ello, incurren en tal responsabilidad los padres respecto de sus hijos, los mentores respecto de sus pupilos dentro del recinto educativo, los patronos respecto de sus trabajadores.

Diversa excepción es la que resulta aún ante la ausencia de conducta, por el sólo hecho de ser dueño de una cosa que por sí misma causa un daño. Aquí, no hay conducta y por lo mismo no hay culpa, por eso, a esta responsabilidad se le llama objetiva en ausencia del elemento subjetivo culpa.

Responsabilidad Objetiva

Llamada también responsabilidad sin culpa, cuya primera manifestación en la práctica fue regulada en las leyes de accidentes de trabajo, según las cuales el patrono responde por los daños físicos que reciben los trabajadores en la realización de sus labores o consecuencias de ellas, con entera independencia de que hayan mediado culpa o negligencia y aun cuando se hayan producido por imprudencia o la culpa no grave de la propia víctima. Esta forma de responsabilidad objetiva es llamada también responsabilidad por el riesgo creado.

En este tipo de responsabilidad, el demandante no necesita probar la culpa, negligencia, imprudencia o impericia del patrono ya que se funda independientemente de la culpa, por lo que corresponde al demandado demostrar que el daño se produjo por la conducta inexcusable de la víctima. El legislador recoge la teoría de la responsabilidad objetiva, que prescinde del concepto de

culpa en la conducta del agente que realiza el hecho o incurre en la omisión ilícita. De modo que basta que la persona haga uso de mecanismos, instrumentos o sustancia peligrosas por sí mismos, por la velocidad que desarrollen, por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzcan o por otras causas análogas, para que esté obligada a responder del daño que cause, aunque no obre ilícitamente, y sólo queda relevado de pagar el daño, si acredita que se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima.

Por otro lado, la carga de la prueba en la acción de daños y perjuicios corresponde a la víctima sólo en cuanto a la existencia del daño y el uso de mecanismos peligrosos por parte de la persona demandada; mientras que a ésta corresponde oponer como excepción y demostrar que el daño se produjo por culpa o negligencia de la víctima.

Los elementos de la responsabilidad objetiva son:

- Que se use un mecanismo peligroso.
- Que se cause un daño.
- Que haya una relación de causa a efecto entre el hecho y el daño, y
- Que no exista culpa inexcusable de la víctima.

Responsabilidad Patronal

La obligación que pesa sobre todo empleador, de garantizar la vida y salud física y mental de los trabajadores, tiene rango constitucional y aparece consagrada de manera específica o concreta en el único aparte el artículo 87 de la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, publicada en la Gaceta Oficial No. 36.860 de fecha 30-12-1999. Que dice:

Artículo 87 (CRBV)

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.”

Dicha norma se encuentra en estrecha relación con las previsiones de los artículos:

- 83 “El Estado debe Responder en Materia de Salud”,
- 84 “Derecho a la Salud”,
- 85 “Financiamiento del Sistema Público de la Salud”,
- 86 “Seguridad Social”, del mismo cuerpo normativo.
-

Con fundamento en la misma filosofía constitucional, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.37.600, de fecha 30-12-2002, establece en su artículo 94 lo siguiente: “Se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Indemnizaciones a los Trabajadores y Trabajadoras.

Artículo 130. (LOPCYMAT).

En caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal

en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste estará obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes, de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión, equivalentes a:

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

Sanciones penales por muerte o lesión del trabajador o de la trabajadora

Artículo 131. (LOPCYMAT).

En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

Cuando el empleador o empleadora o sus representantes, actuando en las mismas circunstancias haya ocasionado al trabajador o trabajadora:

1. La discapacidad total permanente que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de cinco (5) a nueve (9) años de prisión.
2. La discapacidad total permanente para cualquier tipo de actividad, la pena será de cinco (5) a ocho (8) años de prisión.

3. La discapacidad total permanente para el trabajo habitual, la pena será de cuatro (4) a siete (7) años de prisión.
4. La discapacidad parcial permanente, la pena será de dos (2) a cuatro años de prisión.
5. La discapacidad temporal, la pena será de dos meses a dos años de prisión.
6. La discapacidad temporal que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de dos (2) a cuatro (4) años de prisión.

De las responsabilidades civiles y penales.

Artículo 132. (LOPCYMAT).

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

Accidentes Laborales

Según Torres (2000), accidente de trabajo es:

todo suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad, originando además una o más de las siguientes consecuencias: lesiones personales, daños materiales y pérdidas económicas. Dicho de otro modo, un accidente de trabajo supone un “suceso eventual que altera el orden regular del trabajo”, es decir aquella indisposición o enfermedad que sobreviene repentinamente y priva sentido, de movimiento o de ambas cosas.(p.5)

Por su parte La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en su artículo 69, establece que:

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o 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 al trabajo. (p. 42)

De igual manera, De la Coleta (1991), indica que los accidentes en general, por ser fenómenos altamente complejos, con un número muy elevado de variables, involucradas en su ocurrencia, con multiplicidad de enfoques o interpretaciones, determinan la necesidad de redoblados cuidados desde el punto de vista metodológico, para que puedan garantizarse niveles mínimos de operabilidad, confiabilidad, replicabilidad y generalidad de los hallazgos. (p.199).

Según el instructivo para la declaración de los accidentes de trabajo según Inpsasel), estos se clasifican de acuerdo con su nivel de gravedad en:

1.- **Leve:** lesiones que impliquen una discapacidad determinada por reposo menor o igual a 3 días, que no generen ningún otro tipo de complicación.

2.- **Moderado:** lesiones que impliquen una discapacidad determinada por reposo mayor a tres días. No debe generar complicaciones.

3.- **Grave:** Lesiones que impliquen discapacidad determinada por reposo mayor a 3 días, con complicaciones que permitan reinsertión al trabajo pero que impliquen posteriormente un cambio en la actividad laboral o limitación de la tarea porque dejan algún tipo de secuela.

4.- **Muy grave:** lesiones que impliquen discapacidad determinada por reposo mayor a tres días, con complicaciones que no permitirán la reincorporación al trabajo.

5.- **Mortal:** lesiones que impliquen la muerte en el momento del accidente o posteriormente.

Clasificación de los accidentes de trabajo según la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

1.- Clasificación de los accidentes de trabajo según la naturaleza de la lesión:

La presente clasificación está basada en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades, Traumatismos y Causas de Defunción.

Cuando una persona sufra varias lesiones, debería registrarse la más grave.

1. Lesiones superficiales y heridas abiertas:
 - (Lesiones superficiales (abrasiones, ampollas (no provocadas por el calor), contusiones, heridas punzantes (con abertura de pequeñas dimensiones), mordeduras o picaduras de insectos (no venenosos).
 - Heridas abiertas (cortaduras, laceraciones, heridas punzantes (con penetración de cuerpos extraños), mordeduras de animales.)
2. Fracturas: abiertas y cerradas y otras fracturas (con luxación, con desplazamiento)
3. Luxaciones, esguinces y distensiones (Avulsiones, laceraciones, esguinces, distensiones, hemartrosis traumática, rupturas, subluxaciones, desgarros de articulaciones y ligamentos, Luxaciones y subluxaciones, Esguinces y distensiones)
4. Amputaciones traumáticas (Incluye en particular la enucleación traumática del ojo)
5. Concusiones y lesiones internas (Lesiones provocadas por explosiones, magulladuras, concusiones, contusiones por aplastamiento, laceraciones, hematomas traumáticos, así como perforaciones, rupturas y desgarros de órganos internos)

Ahora bien, Cabanellas (2006:16), en su Diccionario Jurídico Elemental, define al accidente de trabajo como “*Un suceso imprevisto, sobrevenido en el acto*

o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente". Ese suceso repentino, además de lesiones, puede causar la muerte del trabajador; por ello, los accidentes de trabajo son considerados uno de los grandes problemas de la sociedad en general, y específicamente de la laboral, debido a los altos costos sociales, empresariales y económicos originados por la ocurrencia del mismo, sin olvidar el lado humano del trabajador y su familia, además de los problemas psicológicos generados en el trabajador al observar su capacidad laboral disminuida, producto de la lesión sufrida.

En este sentido, Rodríguez, (2010), considera que:

la lucha contra la ocurrencia de accidentes laborales y por tanto, la prevención de los mismos es un problema de todas las personas y obliga a la propia sociedad, al Estado y a los empleadores, a adecuar los objetivos necesarios para lograr la máxima protección posible del trabajador y su entorno, en un intento por alcanzar su total bienestar físico, psíquico y social. Por otro lado, "cuando el accidente ocurra en el lugar de trabajo, o durante el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del patrono, el accidente es de trabajo". (p. 584).

En síntesis, accidente laboral es un hecho externo y ajeno, directamente relacionado con el trabajo, caracterizado por ser intenso, súbito y breve, generalmente violento, ocasionando lesiones y en el peor de los casos la muerte del trabajador o trabajadora. A este respecto debe indicarse que en el trabajo debe entenderse, no sólo el tiempo y la actividad realizada durante la jornada efectiva de trabajo, sino también aquella en la cual el trabajador se encuentra bajo la responsabilidad y órdenes del patrono.

El Daño Moral en el Derecho Laboral

El daño moral es considerado como un daño extrapatrimonial, por cuanto afecta la integridad física y moral de un ser humano, es decir, su seguridad

personal, la tranquilidad, la privacidad, el honor, la honra, entre otros. En la actualidad, existen en la doctrina objeciones y argumentos a favor de la reparación del daño moral. En efecto, Maduro (1997), afirma: “El daño moral no es susceptible de reparación, por cuanto no puede evaluarse el sufrimiento psíquico en términos monetarios ni materiales” (p.143).

En tal sentido, existen autores que no admiten la existencia del daño moral en materia contractual, el cual sólo se produce en materia de responsabilidad civil delictual, por cuanto las relaciones contractuales son relaciones patrimoniales, por lo tanto, el incumplimiento de un contrato sólo puede generar daños patrimoniales. Dicha teoría ha sido refutada, por quienes afirman que el incumplimiento de un convenio genera en la persona del acreedor sentimientos de dolor y de angustia. Llama la atención que siguiendo la clasificación del daño en previsible e imprevisible, el daño moral no pudiese ser indemnizado en materia contractual según lo establecido por el Código Civil de Venezuela en su artículo 1274. Maduro (1997).

La responsabilidad del patrono en la reparación del daño moral es objetiva, vale decir, aunque no haya habido culpa o negligencia de este en el acaecimiento del infortunio de trabajo, en virtud de ello, para que prospere la reclamación del trabajador en estos casos bastará que se demuestre el hecho generador, o sea, el accidente de trabajo o enfermedad profesional que pueda repercutir en la esfera moral de la persona.

Demanda laboral por Accidentes de Trabajo

Todo trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional que haya producido una lesión discapacitante tiene el derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales a demandar las prestaciones e

indemnizaciones que derivan de la ocurrencia del infortunio, atendiendo a la responsabilidad del patrono.

La demanda laboral por infortunio de trabajo tiene un objeto inmediato, como lo es el cobro de prestaciones e indemnizaciones derivadas del infortunio y un objeto mediato que consiste en la determinación del origen de esas cantidades dinerarias que constituyen las prestaciones e indemnizaciones que se reclaman en la demanda.

Dependiendo del tipo de Responsabilidad patronal se determinarán las prestaciones e indemnizaciones que se reclaman y que se traducen en cantidades dinerarias. Las responsabilidades contractuales atienden a una tarifa establecida en la ley y las extracontractuales atienden a circunstancias propias del individuo.

La responsabilidad Objetiva da derecho a demandar prestaciones derivadas de la seguridad social en caso de que el patrono haya incumplido con las normas que regula este tipo de prestación social, así como la indemnización por daño moral, según el criterio reiterado de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, atendiendo a los criterios de gradación de la indemnización establecidos por la propia sala, los cuales son:

- a) la entidad (importancia) del daño, tanto físico como psíquico (la llamada escala de los sufrimientos morales);
- b) el grado de culpabilidad del accionado o su participación en el accidente o acto ilícito que causó el daño (según sea responsabilidad objetiva o subjetiva);
- c) la conducta de la víctima;
- d) grado de educación y cultura del reclamante;
- e) posición social y económica del reclamante;
- f) capacidad económica de la parte accionada;
- g) los posibles atenuantes a favor del responsable;

- h) el tipo de retribución satisfactoria que necesitaría la víctima para ocupar una situación similar a la anterior al accidente o enfermedad; y, por último,
- i) referencias pecuniarias estimadas por el juez para tasar la indemnización que considera equitativa y justa para el caso concreto.

La Responsabilidad Subjetiva le otorga al trabajador infortunado a demandar indemnizaciones tarifadas reguladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), atendiendo al tipo de discapacidad laboral que resulte de la lesión producida por el infortunio. En la actualidad el concepto de accidente de trabajo se encuentra recogido en el artículo 69 de la LOPCYMAT. “Toda lesión funcional o corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo”.

El accidente de trabajo es una situación lesiva que presenta el trabajador que se caracteriza por reunir una serie de requisitos o elementos:

1. Ser una lesión funcional o corporal.
2. Estar vinculada con el trabajo, al producirse con ocasión o como consecuencia del trabajo.
3. Existencia de relación de causalidad entre el trabajo y la lesión corporal producida.

Lesión Funciona o Corporal

El primer elemento que define el accidente de trabajo es la existencia de una lesión funcional o corporal, el término e lesión corporal es insuficiente para definir el accidente de trabajo. La lesión corporal que define el accidente de trabajo sería toda lesión violenta producida o vinculada con el trabajo, el cual es un concepto que no engloba todas las situaciones lesivas o procesos patológicos que luego entran a formar parte del concepto jurídico de accidente de trabajo y que son:

- § Las lesiones violentas vinculadas con el trabajo. Una lesión se considerará violenta siempre que reúna varias condiciones: que sea externa, imprevista, de anormal intensidad con relación al trabajo habitual, etc.
- § Las enfermedades no profesionales (enfermedades comunes) producidas por el trabajo.
- § Las agravaciones de estados patológicos anteriores por la lesión constitutiva del accidente.
- § Y las complicaciones que sufra posteriormente la lesión debida al accidente y las nuevas enfermedades adquiridas en el lugar donde se lleva a cabo el proceso de convalecencia.

Para definir el accidente de trabajo el término de lesión funcional o corporal debería haber sido sustituido por el de la producción de un daño que imposibilita al trabajador para desarrollar su capacidad normal de trabajo.

Sea causado por ocasión o como consecuencia del trabajo

La lesión funcional o corporal del trabajador para que sea considerada accidente de trabajo, debe estar vinculada o relacionada con el trabajo que ejecuta el trabajador, o por unas condiciones siempre relacionadas con el trabajo, puesto que la lesión corporal es constitutiva de accidente de trabajo cuando se da cualquiera de estas dos expresiones:

- a) Por consecuencia del trabajo, significa que la lesión corporal es debida o ha sido causada por una violencia o accidente derivado del trabajo, cuyas manifestaciones pueden producirse en lugar y tiempo del trabajo, o más tarde y en otro lugar. Lo único necesario es demostrar la relación causal entre el desempeño del trabajo y la lesión corporal del trabajador.
- b) Con ocasión del trabajo, significa que la lesión corporal se ha producido en lugar y tiempo, o sea que la lesión corporal se produce en el lugar en donde se realiza el trabajo, durante el tiempo en que se realiza este y en

relación con el trabajo. Como veremos a continuación la ley incluye también dentro del concepto de accidente de trabajo, por ejemplo el producido

- c) Durante la realización del trabajo que desempeña habitualmente el trabajador, al ir y volver del trabajo (accidentes in itinere).
- d) En el desempeño de actividades de carácter sindical.
- e) Realización de actividades laborales diferentes a las que le corresponden según su categoría profesional.

Relación de causalidad

Debe existir una relación de causalidad entre el accidente ocurrido en el trabajo y la lesión producida. No es suficiente con que el trabajador sufra una lesión funcional o corporal, sino que esta, para su consideración de accidente de trabajo, tiene necesariamente que estar relacionada con el trabajo realizado, puesto que la lesión debe necesariamente producirse con ocasión o por consecuencia del trabajo. Entendiéndose también por la expresión “con ocasión” la relación de causalidad en donde el efecto lesivo aparece de forma inmediata (golpe, herida), y por la expresión “por consecuencia”, la relación de causalidad de los efectos lesivos que no aparecen inmediatamente sino al tiempo. Lo ideal sería poder establecer en todos los casos estos tres tipos de nexo causal:

1. Nexo de causalidad etiológica, es decir, demostrar que la causa de la lesión radica en el trabajo. Este nexo puede ser:
 - § Directo, al no existir ningún otro agente etiológico inmediato que modifique los resultados.
 - § Indirecto, al existir además del trabajo otros agentes causales que también han influido en la producción del resultado lesivo.
2. Nexo de causalidad temporal que surge cuando la lesión aparece o se manifiesta en el horario de trabajo, pudiéndose dar dos supuestos:

- § Relación causal directa, cuando el hecho lesivo y su manifestación se dan en el mismo horario de trabajo.
- § Relación causal indirecta, cuando el hecho lesivo se produce en el mismo horario de trabajo, pero su manifestación surge diferida en el tiempo fuera del horario de trabajo.

El trabajador en cualquier tipo de actividad involucra su propia persona en todos sus aspectos, pues además de poseer una dimensión física posee una dimensión psíquica y espiritual de la que deriva social y cultural con el colectivo que lo rodea, por lo que es necesario el resguardo de la integridad total de esa persona a través de la ley.

La actividad productiva se encuentra irreductiblemente unida a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. El trabajador confía al patrono su actividad, bien sea intelectual, corporal, etc., mediante una remuneración y al final de esta relación laboral, el trabajador debe recuperar intacta una persona.

Así la necesidad de protección a la persona que se hace más potente cuando se refiere a la garantía de seguridad del trabajador y es que en la relación de trabajo, el trabajador, a diferencia del empleador, no arriesga su patrimonio sino que arriesga en muchos casos su integridad.

El trabajador es titular de un valor indiscutible, el cual es su dignidad de ser humano y al someterse voluntariamente a la voluntad de otro hombre (empleador), esa dignidad puede ser objeto de lesión por parte de aquel a quien le comprometió sus servicios, de manera que el derecho debe intervenir de manera activa a fin de proteger y reparar si ya ha ocurrido algún daño la persona del trabajador y así garantizar su integridad física y moral.

En este punto es de importancia aclarar que la calificación de accidente o enfermedad tiene un origen laboral en el INPSASEL (artículo 76 LOPCYMAT),

cuyo informe, tiene carácter de documento publico, es decir que tiene valor ante cualquier tercero. También en este punto considero necesario analizar los contenidos y alcances de los artículos 71 y 72 LOPCYMAT.

Artículo 71, referente a las secuelas permanentes del accidente o enfermedad laboral, este artículo se refiere a la figura del afectado por un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuya capacidad de trabajo no ha quedado mermada permanentemente, pero la parte intangible y moral de su ser sufre un desmedro el cual va a influir en su personalidad, tal es el caso, si este trabajador sufre una desfiguración o aspecto desventajoso de su físico o que perjudique su esfera emocional, como por ejemplo: secuelas de quemaduras las cuales dejaron cicatrices, amputación de algún miembro del cuerpo, incapacidad de procrear, etc., son muchas las formas de daño que pueden dejar secuelas en estos trabajadores.

Así el artículo 71 de la LOPCYMAT, asimila al tipo de lesiones discapacitantes, las secuelas o deformaciones permanentes que deje una enfermedad o accidente laboral del trabajador, y si se evidencia que tuvo culpa por parte del patrono, este tendrá que indemnizar al trabajador conforme al artículo 130 LOPCYMAT.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 18.

El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza. La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

- 1.La justicia social y la solidaridad,
- 2.La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.

3.En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

4.Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.

5.Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. (p.28)

Artículo 19, destaca que... *El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos...*

Artículo 23:

Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por ésta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público. (p.32)

El **Artículo 30**, dispone que*El Estado tendrá la obligación de indemnizar integralmente a las víctimas de violaciones a los derechos humanos que le sean imputables, y a sus derechohabientes, incluido el pago de daños y perjuicios...*

Artículo 46, expresa: ...*Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral...*

Artículo 60, dispone: ...*Toda persona tiene derecho a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación...*

Artículo 87:...*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...

**Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial
Decreto 8.938 del 30 de Abril de 2012.**

Responsabilidad Patronal: Responsabilidad objetiva del patrono o patrona.

Artículo 43. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

Condiciones Dignas de Trabajo Condiciones de trabajo

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral. Condiciones de trabajo convenidas

Artículo 157. Los trabajadores, las trabajadoras, los patronos y las patronas podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores o trabajadoras que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley. En ningún caso las convenciones colectivas ni los contratos individuales podrán establecer condiciones inferiores a las fijadas por esta Ley. Prohibición de pernocta y comida en sitio de trabajo

Artículo 158. Por razones de salud y seguridad laboral, los trabajadores y trabajadoras no comerán ni dormirán en su puesto de trabajo, salvo en los casos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer en el mismo. Provisión de vivienda digna

Artículo 159. Los patronos y las patronas que ocupen habitualmente más de quinientos trabajadores y trabajadoras, cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a los trabajadores, y a las trabajadoras y a sus familiares inmediatos de viviendas dignas que reúnan los requisitos de habitabilidad según la necesidad del trabajador o trabajadora, su familia, y atendiendo a las normas técnicas dictadas por los ministerios del poder popular con competencia en salud y en vivienda.

Jornada de Trabajo. Artículo 167. Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo.

Horas de descanso y alimentación. Artículo 168. Durante los períodos de descansos y alimentación los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas.

Artículo 171. Cuando el patrono o patrona esté obligado u obligada legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores y las trabajadoras desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que la organización sindical y el patrono o la patrona acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.

Artículo 525

Al patrono o patrona que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o la disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias. Infracción de las disposiciones en modalidades especiales de condiciones de trabajo.(p.224)

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) Vigente conforme a la Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio de 2005.

Artículo 4:

Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la Republica, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley.

A los efectos de las materias de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y de la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales y otras materias compatibles, así como el estímulo e incentivos de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, las disposiciones de la presente Ley también son aplicables a las actividades desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras no dependientes. A estos mismos efectos, cuando la ley, los reglamentos o normas técnicas se refieran a trabajadores y trabajadoras, comprenden también a trabajadores y trabajadoras no dependientes cuando sea compatible con la naturaleza de sus labores. (p.6)

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

a) La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.

b) Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otras de naturaleza análoga cuando tengan relación con el trabajo.

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

d) Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior. (P.70).

Artículo 70:

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente ley, y las que en lo sucesivo se 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. (p.71)

Artículo 116: *El incumplimiento de los empleadores o empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo dar lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento.*

Artículo 119: Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

1. No cree o mantenga actualizado un sistema de información de prevención, seguridad y salud laborales en correspondencia con el

Sistema de Información de la Seguridad Social, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

6.No elabore, implemente o evalúe los programas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

7.No presente, para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.No evalúe los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

9.No mantenga un registro actualizado de los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

14. No provea a los trabajadores y trabajadoras 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 con el Reglamento de la presente Ley y las convenciones colectivas.

16.No realice periódicamente a los trabajadores y trabajadoras exámenes de salud preventivos, niegue el acceso a la información contenida en los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. (p.108)

Artículo 125:

Las sanciones por las infracciones establecidas en los artículos anteriores se impondrán atendiendo a los siguientes criterios:

1.La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o en el centro de trabajo.

2.La gravedad de los datos producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

3.Las medidas de protección colectiva o personal adoptadas por el empleador, y las instrucciones impartidas por este, en orden a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

4.El incumplimiento de las advertencias u ordenamientos realizados por el funcionario de inspección y supervisión competente en la materia.

5.La inobservancia de las propuestas realizadas por los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, los delegados o delegadas de prevención, en ejercicio de sus funciones específicas; o el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, para la corrección de las deficiencias legales existentes.

6.La conducta general seguida por el empleador o empleadora, en orden a la estricta observancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo. (p.112).

· **Definición de términos básicos**

Accidente laboral: 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. Artículo 69 LOTTT.

Garantía: En términos generales, por **garantía** se refiere a la acción que una persona, una empresa o comercio despliegan con el objeto de afianzar aquello que se haya estipulado oportunamente en un compromiso contractual, es decir, a través de la concreción o presentación de una **garantía**.

Responsabilidad Patronal: Responsabilidad objetiva del patrono o patrona.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral. Artículo 43 LOTTT.

Patrono: Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo. Artículo 40 LOTTT.

Participación en salud y seguridad: Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y

sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo. Artículo 44
LOTTT.

Protección: Proviene

CAPÍTULO III

FASES METODOLÓGICAS

PROCEDIMIENTOS

Una vez formulado el problema, delimitado los objetivos y asumidas las bases teóricas se orienta el sentido de la investigación de manera precisa, para indicar el tipo de datos que se requiere indagar, deben ser seleccionarse los distintos métodos y técnicas que posibilitan la obtención de información, para ello se elabora la metodología, que según Balestrini (2000) “esta referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecnológicos, operacionales implícitos en todo proceso de investigación”. (p.113).

Constituye la parte del trabajo donde se enmarcan todos los métodos con los que se pretende ejecutar el proceso, acá se define el plan para llevar a cabo el proceso de investigación, identificando los mecanismos a utilizar para la recolección y procedimiento de la información, además de justificar por qué se utilizan estos métodos y no otros, sobre esto Nava (2009) destaca que:

Constituye un paso clave en el proceso de investigación científica, ya que se trata de diseñar, es el momento de ir de la abstracción a lo concreto, es hora de descender de la teoría a la práctica, de plantear la ejecución del proyecto. (p.227)

Es decir, este capítulo comprende el recorrido metodológico que se empleó para concretar de manera satisfactoria la investigación planteada.

· Tipo de investigación

De acuerdo a la escala de profundidad que se va a llegar con este estudio se considera una investigación descriptiva, porque se detallan las características del

tema a estudiar, en el caso concreto la responsabilidad del patrono en accidente laboral como garantía de protección al trabajador. Al respecto, Rivas y Bellorín (1992) consideran que se trata de obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones, sin interesarse mucho en conocer el origen o causa de la situación". (p.54)

Ahora bien, en atención a la estrategia empleada por el investigador para la búsqueda de información se trata de una investigación documental, por cuanto los insumos básicos son los libros, leyes, sentencias y todo tipo de documentos, que para los autores antes mencionados este tipo de estudio "está basada en el análisis de datos obtenidos de diferentes fuentes de información, tales como informes de investigaciones, libros, monografías, y otros materiales informativos". (p. 56)

Corresponde a un tipo de investigación jurídica dogmática la cual consiste según Witker (1995): "Es aquella que concibe el problema Jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento factico o real que se relacione con la institución, norma Jurídica o estructural legal". (p 59). Asimismo, este tipo de investigación contiene carácter interpretativo, que según Witker (1995), se trata "cuando investigan el sentido de las expresiones del legislador (exegéticas, sistemáticas, etc.)" p.65

De igual manera, Hernández (2006), distingue dos grandes áreas de investigación en el derecho: la teórica o dogmática y la investigación empírica. Y señala que, para la dogmática distingue el método sistemático, que consiste "en la interpretación del derecho mediante la tipificación de la institución jurídica a la cual se refiere la norma para su análisis e interpretación, y buscando determinar el alcance de la norma interpretada, en función de la institución a la cual pertenece", en este caso sobre la responsabilidad del patrono en accidente laboral.

Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica

En atención a Corbetta (2006), refiere que, por investigación documental se entiende al proceso de búsqueda y tratamiento de información generada a partir de los estudios hechos sobre un particular, que se han venido acumulando en el transcurso de la historia de la humanidad y se presentan bajo las más diversas modalidades, que la hacen aún más interesante. (p. 43). Por su parte, Dubs (2002), plantea que: “Este tipo de estudio utiliza el método de análisis, para descomponer un problema jurídico en sus diversos aspectos, estableciendo relaciones y vínculos que ofrezcan una imagen de funcionamiento, norma o institución jurídica”. (p. 11).

Las técnicas de recolección de datos representan un elemento importante que permite llevar a cabo el acopio de información. Al respecto Baptista (2005), asegura:”los instrumentos de recolección de datos es el conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos.(p.89).

En este caso, la técnica empleada es el sistema fólder o fichas electrónicas, el cual es informático y digital, que recrea las funciones de las fichas, carpetas, hojas de cálculo, archivos y otros instrumentos dentro de la computadora, lo cual facilita enormemente la utilización de estos. Hurtado (2007.) la define como aquella “que permite registrar la información en hojas sueltas, que luego se van agregando a una carpeta organizada en función del plan o esquema de trabajo”. (p. 71).

Para que la información pueda ser tratada adecuadamente, una vez recabada debe ser procesada a los fines de reflejar los resultados de la investigación y así poder llegar a conclusiones y recomendaciones. El análisis crítico, es la principal técnica utilizada, el cual consiste en separar el tema en cada una de sus partes, para luego hacer una crítica de cada porción del asunto separadamente de manera que se puedan apreciar el detalle de la información. La segunda técnica utilizada

es la interpretación jurídica, donde se hace valer los conocimientos del autor para recisar el sentido de los conceptos jurídicos más relevantes.

· **Fases de la Investigación**

Según Sabino (1999). La fase metodológica de la investigación documental, es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, apoyándose fundamentalmente en los trabajos previos desarrollados sobre la problemática planteado o relacionados directamente con ella, información y datos divulgados por medios impresos o audiovisuales, permitiendo realizar conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones o recomendaciones acerca de la temática abordada en la investigación.

Se desarrolló en cuatro fases:

Fase I. Enunciar los fundamentos teóricos y legales que sustentan la responsabilidad patronal en accidente laboral en resguardo de las garantías de protección del trabajador. Se inicia con la recopilación y procesamiento de la información acerca de la responsabilidad del patrono en accidente laboral, aquí se reunió toda la información que se pudo para después organizarla a fines de sus análisis.

Fase II: Establecer las obligaciones del patrono en accidente laboral, para la determinación de su responsabilidad como garantía de protección al trabajador. Aquí se resaltaron las obligaciones del patrono debidamente establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras,

Fase III: Especificar la responsabilidad del patrono en accidente laboral, que permita la delimitación de los beneficios del trabajador según la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.

Aquí se realizó con precisión, búsqueda y organización de las fuentes que sirvieron de apoyo al estudio, detallando su realidad desde conceptualizaciones,

fuentes doctrinarias y legales, antecedentes de estudio que permitieron esgrimir la situación jurídica de la responsabilidad del patrono en accidente laboral como garantía de protección al trabajador.

· **Fase IV:** Finalmente se procedió a la elaboración constructiva en base a los objetivos, analizando e interpretando los resultados a través de la técnica del análisis crítico del contenido todo lo referente a una visión garantista que goza el trabajador en caso de accidente laboral, para que se a determinada la responsabilidad del patrono encuadrada en las disposiciones legales que rigen la materia de responsabilidad desde un enfoque del derecho laboral y civil. Asimismo, se construyó una aproximación de conclusiones y se elaboraron las recomendaciones.

CAPITULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo, se presentan los resultados obtenidos en la investigación para su análisis que permita emitir un juicio crítico sobre la responsabilidad del patrono en accidente laboral como garantía de protección al trabajador, en dicho instrumento se compara mediante contrastación el contenido relacionado al tema de estudio acerca del caso de la Responsabilidad del patrono en accidente de trabajo, sus obligaciones, responsabilidades como empleador, asociadas al tema sometido a análisis a fin de ofrecer una interpretación ajustada a derecho y de relevancia que sirva de referencia en el desarrollo del tema y su vigencia en la actualidad.

En este sentido, a través de la técnica de recolección de datos, se realizó un cuadro en el cual de manera gráfica se puede apreciar las distintas visiones y posturas al respecto, para dar interpretación y por ende conclusiones y sus recomendaciones.

· Conclusiones

En materia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la eliminación tanto de las indemnizaciones a los trabajadores derivadas de la responsabilidad objetiva (contenidas en los artículos 558 y 562 al 565 de la derogada LOT de 2011), como el pago de gastos médicos (artículos 568 eiusdem). Ello fue un desmejoramiento brutal de los derechos de los trabajadores, pues ello era una sanción adicional al patrono que no tuviera inscrito al trabajador en el IVSS y por lo tanto debía correr con dicho pago.

En la actual LOTTT sólo hace mención a la responsabilidad objetiva (artículo 43) pero ya no se establece el monto de la indemnización. Y lo que viene consagrado en el primer aparte del artículo 73 de la LOTTT tiene que ver con la sanción para el patrono de pagar la totalidad del salario si no tiene inscrito al trabajador en el IVSS (es decir el pago del reposo), pero en modo alguno sustituye la indemnización por responsabilidad objetiva de la derogada LOT.

Por otra parte, se suprimió la notificación a la Inspectoría del Trabajo, así como la multa por infracciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo (aún cuando ésta última en la práctica ya había sido desechada según sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia.

Y como el patrono no podía dejar de ser afectado, entre otras situaciones se encuentra el procedimiento administrativo sancionador contenido en el artículo 547 de la LOTTT (aplicable al procedimiento de multas del INPSASEL a tenor del encabezamiento del artículo 135 de la LOPCYMAT.

La particularidad estriba en que el tiempo para los alegatos de defensa por parte del patrono, establecido en el literal c) del artículo 638 de la LOT de 2011 era de 8 días hábiles, pero en la nueva LOTTT en su artículo 547 literal c) lo redujo a 5 días hábiles; y adicionalmente de los 8 días hábiles para el lapso probatorio del literal d) del citado artículo 638 LOT de 2011, se redujo a 3 días hábiles en el literal d) del artículo 547 de la LOTTT.

Ello implica en la práctica una desmejora de los derechos del patrono ante la Administración, siendo a criterio propio una violación del derecho a la defensa consagrado en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por afectar la progresividad de los derechos del patrono en el sentido que las normas no pueden ser modificadas en perjuicio de derechos ya establecidos.

La LOTTT colocó nuevamente en su artículo 550 (igual al artículo 641 de la LOT del 2011, e igual que el artículo 650 de la LOT de 1997) que no se oirá el recurso mientras no se haya pagado o afianzado la multa, pero dicho contenido debe ser analizado tomando en cuenta lo establecido por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) en decisión vinculante para todos los Tribunales del país.

Otro punto de suma importancia es lo relativo al nuevo procedimiento de reenganche contenido en el artículo 425 de la LOTT (aplicable por ejemplo en caso de violación a la inamovilidad del delegado de prevención), el cual es un procedimiento “sumario”, es decir, sin derecho a la defensa del patrono en una forma grosera violentando el artículo 49 de la Constitución, pues el patrono se entera del reenganche cuando ya llega el funcionario con el trabajador a la empresa para ejecutar el mismo, sin lapso, ni pruebas, y sólo tiene derecho a pruebas si la relación de trabajo se encuentra en dudas.

Y para engrosar las vulneraciones constitucionales del derecho a la defensa, no se puede intentar la nulidad de ese acto administrativo en vía judicial hasta tanto no conste que el patrono cumplió la orden “sumaria” del Inspector, lo cual viola igualmente el derecho a la defensa (por aplicación del principio *solve et repete*, es decir, pague y después reclame, tal como lo ha establecido en múltiples sentencias la Sala Constitucional del TSJ, y además por establecer un requisito de admisibilidad del recurso de nulidad no contemplado en la norma especial y rectora del proceso contencioso administrativo como lo es la Ley Orgánica de Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

Y finalmente dentro de este análisis de conclusiones, se establece en la nueva LOTTT el pago por parte del patrono del 33,33% que no paga al IVSS después del 4º día del reposo médico (artículo 73), situación que resuelve la diatriba que existía si el patrono estaba obligado a pagarlo o no, pues el artículo 141 del Reglamento de la Ley de Seguro Social no señalaba nada al respecto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barrios. (1998). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Vice-Rectorado de Investigación y postgrado Caracas.

Balestrini. (2011). *Metodología de la investigación*. Caracas. Editorial Episteme.

Bavaresco. (1997). *Las Técnicas de la Investigación*. Manual para la Elaboración de Tesis, Monografías, Informes. Ediluz, ediciones de la Universidad del Zulia. Maracaibo.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial No. 36.860 (Extraordinaria). Diciembre 30 de 1999.

Corbetta, P (2007) *Metodología y Técnicas de Investigación Social* España: McGraw-Hill.

Hernández, R; Fernández, C.; Baptista Lucio, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGrawHill Interamericana. México.

Hurtado, J. (2007) *El Proyecto de Investigación* editorial Sygal: Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria N° 6.076, 07/05/2012.

Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.236, 26/7/2005.

Marx. (1975). *El Capital*. México, Fondo de Cultura Económica.

Martínez M (2005) *Metodología de la investigación cualitativa*. Caracas Venezuela. Editorial Panapo

McMillan, J, y Schumacher, S. (2007). *Investigación Educativa*. (5ª. ed.). Madrid, España: Pearson Addison Wesley.

ONU. (1948). *Declaración Universal sobre los derechos del Hombre*. Estados Unidos.

OEA. ((1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Estados Unidos.

Pallela, S.(2006). *Metodología de la investigación Cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.

Sabino, C. (2003). *El Proceso de Investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo de Venezuela.

Tamayo y Tamayo, M. (2006). *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa. Cuarta edición. México.

Tamayo, R.(2009). *Investigación Jurídico dogmática*. México.

Villasmil Prieto, H. 2001. *Estudios de derecho del trabajo*. Ediciones Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.