

**LA RESPONSABILIDAD SUBJETIVA DEL
PATRONO EN LOS ACCIDENTES CON
OCASIÓN DEL TRABAJO, CONFORME
CON LA LEGISLACIÓN LABORAL
VENEZOLANA VIGENTE**



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

**LA RESPONSABILIDAD SUBJETIVA DEL PATRONO EN LOS
ACCIDENTES CON OCASIÓN DEL TRABAJO, CONFORME CON LA
LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA VIGENTE**

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de Abogado

AUTOR:
Zabaleta R., Franluis J.
C.I. 24.571.479.

TUTOR ACADÉMICO:
Prof. Javier Giordanelli

San Diego, Agosto 2021



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Mediante la presente hago constar que he leído el Proyecto de Trabajo de Grado, elaborado por el(a) ciudadano(a); Franluis Jesús Zabaleta Rugeles, titular de la cédula de identidad N° V-26.160.588, para optar al grado académico de **ABOGADO**, cuyo título es “Responsabilidad subjetiva del patrono en accidentes con ocasión del trabajo conforme a la legislación Venezolana vigente”, adscrito a la línea de investigación documental, y declaro que acepto la tutoría del mencionado Proyecto de Trabajo de Grado durante su etapa de desarrollo hasta su presentación y evaluación por el jurado evaluador que se designe; según las condiciones del Reglamento de Estudios de la Universidad José Antonio Páez.

En San Diego, a los 12 días del mes de Agosto del año 2021.

(Firma autografa)

Abg. Javier Giordanelli

C. I: N° V- 10.734.014

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: LA RESPONSABILIDAD SUBJETIVA DEL PATRONO EN LOS ACCIDENTES CON OCASIÓN DEL TRABAJO, CONFORME CON LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA VIGENTE

Realizado por (e)l (la) Br: Franluis Jesús Zabaleta Rugeles

C.I. N° 24571479 cursante de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de:

APROBADO

NO APROBADO

El Jurado

Tutor Académico
Apellido/Nombre: Giordanelli Javier
C.I.: 10.734.014

Jurado
Apellido/Nombre: Mato Olga
C.I.: 8.470.308

Jurado
Apellido/Nombre: Cabrera Oswaldo
C.I.: 7.532.500

Fecha: 10/08/2021



San Diego, agosto 2021

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN INFORMATIVO	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	4
1.1. Planteamiento del problema	4
1.2. Formulación del problema	7
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4 Justificación y alcance de la investigación	7
1.5. Limitación del estudio	10
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL	12
2.1. Antecedentes de la investigación	12
2.2. Bases teóricas	15
2.3. Bases legales	32
2.4. Definición de términos básicos	56
CAPÍTULO III. FASES METODOLÓGICAS	60
3.1. Fase I	60
3.2. Fase II	62
3.3. Fase III	65
CAPÍTULO IV. RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
4.1. Resultados	66
4.2. Conclusiones	67
4.3. Recomendaciones	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
REFERENCIAS NORMATIVAS	75

DEDICATORIA

A Dios, mi padre creador; por darme la vida, amarme infinitamente, bendecirme, guiarme y proveerme de la inteligencia que me ha permitido transcurrir con éxito, cada paso de esta carrera, de la que, día a día recojo los mejores frutos. A Él por abrirme todos los caminos que me han llevado hasta este hermoso y tan esperado momento.

A mis padres; Luis y Yanira, personas increíble, que han sido desde mi primer respiro, la gran motivación para todo lo que me propongo y logro, quienes le han dado el mejor de los sentidos a mi vida y a los que le debo todo lo que soy.

A mis hermanos; Luisely y Francisco, que con paciencia, colaboración y alegría, me entusiasman a continuar esforzándome para ser siempre su mejor ejemplo. Son los mejores compañeros y sin duda, una de las mayores bendiciones de Dios en mi vida, los amo.

A una mujer luchadora, valiente y admirable, por enseñarme con su ejemplo a luchar y ser constante para lograr siempre mis objetivos, Amalia Rugeles, mi tía, pero madre de corazón. Quien no está presente físicamente hoy día conmigo pero sé que desde el cielo me cuida.

Dedicado especialmente a mi gran maestro de vida, mi pilar, que hoy, desde el cielo aplaude y celebra cada triunfo que logro. Definitivamente, mi inspiración; abuelo, esto también te pertenece.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios, por darme la ^{vi} salud y las herramientas necesarias para estudiar esta carrera. Además por haberme dado la dicha y bendición de llegar hasta aquí, pidiéndole que me conceda salud y sabiduría para cada día dar lo mejor de mí.

Agradezco a mis grandes educadores de vida y de profesión; mis padres, quienes desde el comienzo me enamoraron de la carrera que decidí hacer parte de mi vida. Sin ellos, probablemente no sintiera la pasión y el amor que hoy concibo por esta carrera. A ustedes, gracias por todo el tiempo que han dedicado en ilustrarme, por cada explicación, por ayudarme siempre a destacar, por inculcarme los valores más hermosos y sinceros, y además, por esforzarse diariamente en hacerme una excelente persona y profesional.

A Luisely y Francisco, mis hermanos, por desvelarse junto a mí, con cada hora dedicada al estudio y a la investigación. Gracias por tantas energías positivas y por apoyarme firmemente en cada reto que me propongo, ahora que consigo con su ayuda uno más, muchísimas gracias.

A mis amigos, por compartir conmigo una de las mejores etapas de mi vida, la universidad. Gracias por mostrarme en todo momento lo mejor de cada uno de ustedes, tanto como estudiantes como personas; por aportarme conocimientos y nuevas experiencias. Orgulloso de contar incondicionalmente con su apoyo, especialmente con el de ustedes; Miguel, Mauricio, Aniello y Julio.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS

**LA RESPONSABILIDAD SUBJETIVA DEL PATRONO EN LOS
ACCIDENTES CON OCASIÓN DEL TRABAJO, CONFORME CON LA
LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA VIGENTE**

Autor: Zabaleta R., Franluis J.
Tutor: Prof. Javier Giordanelli

RESUMEN INFORMATIVO

El siguiente trabajo tiene como objetivo principal el determinar la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, para la presentación de las implicaciones que se desprenden de ella, conforme con la legislación laboral venezolana vigente. Los objetivos específicos que se plantearon fueron: (1) Diferenciar cuándo procede la responsabilidad subjetiva o la responsabilidad objetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente; (2) Establecer la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente y (3) Presentar las implicaciones legales que se desprenden de la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente. Cada uno de estos objetivos constituyó una de las fases metodológicas de la investigación de manera de permitir la consecución de los mismos. Se pudo verificar en el marco del trabajo realizado, que en el artículo 116 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) se hace explícita referencia al objeto de estudio. Así mismo, lo que se pretendía con esta investigación, es que la prevención de riesgos en el ámbito laboral se convierta en uno de los aspectos más importantes de la gestión diaria de las empresas, que se pueda identificar y controlar cada factor de riesgo presente en la empresa, a fin de conseguir una erradicación realmente eficaz de la siniestralidad en el ambiente laboral. Contribuyendo con ello a mejorar la vida de los empleados, y evitar gastos mayores a los patronos, para mejor funcionamiento de la empresa y colaborar con el sistema económico del país.

Palabras claves: Responsabilidad subjetiva, patrono, accidentes laborales, Venezuela.

INTRODUCCIÓN

El hombre, desde su génesis, ha estado en contacto permanente con el peligro, exponiéndose a daños que, pueden variar, desde los más leves, hasta los lamentablemente irreparables. Estos daños pueden ser producto de múltiples actos, sean propios o ajenos a su voluntad y en el ámbito que nos ocupa, el jurídico, la persona que ocasiona un daño a otra, debe repararlo por mandato legal.

Por otro lado, en materia laboral, las cifras que se manejan nacional e internacionalmente sobre los accidentes laborales, son impresionantes y forman una cantidad importante en la tasa de mortalidad anual. En la legislación venezolana, desde los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por Venezuela, hasta el cuerpo normativo especial que regula el área laboral, atribuye al patrono o empleador, la responsabilidad de garantizarle a sus empleados o trabajadores, un ambiente laboral sano y seguro, que cumpla con las condiciones o requisitos que exige la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T).

Cuando no se cumplen estos requisitos exigidos por parte del patrono y ocurre un accidente laboral, opera en él, lo que se conoce como la responsabilidad subjetiva del patrono, obligándolo entonces a resarcirle el daño causado a su trabajador, como producto de su actuación. Esta responsabilidad nace entonces, cuando el patrono no cumplió con los requisitos que establece la ley, para garantizarles un ambiente saludable y seguro, es decir, un lugar idóneo de trabajo a sus empleados. Es por tanto una responsabilidad que depende enteramente de la conducta que él despliegue.

Como consecuencia de esta responsabilidad, el legislador prevé para ese patrono negligente y desinteresado, sanciones que variarán desde multas, hasta prisión, o por el

contrario, de no ser comprobada la responsabilidad subjetiva se desencadena la “profilaxis”, que no es más que una exoneración que estipula el legislador sobre la responsabilidad subjetiva del patrono en los accidentes laborales, pues sólo puede exonerarse este tipo de responsabilidad, ya que la otra (responsabilidad objetiva) siempre va a existir en todos los casos.

Esta investigación, muestra los beneficios de prevenir oportunamente los peligros que puedan presentarse en una empresa y no lidiar posteriormente con sus graves consecuencias, exponiendo que en Venezuela, la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T), tiene el alcance y la cobertura de las disposiciones sobre seguridad y salud en el ambiente laboral.

Asimismo, se recomienda la reforma de la mencionada ley, ya que el objeto de estudio no aparece de forma clara o precisa en la legislación, y para los que no conocen del tema, puede ser complicada su comprensión, sin perjuicio de las personas que no conocen aun de la existencia de esta figura, pues las sanciones son mencionadas de forma taxativa, pero sobre lo referente a las exoneraciones de este tipo de responsabilidad no, por lo que requiere obligatoriamente un profundo análisis para deducirlo.

Como se ha demostrado, la presente investigación alcanzó su objetivo de determinar la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo para la presentación de las implicaciones que se desprenden de ella, conforme con la legislación laboral venezolana vigente, empleando una metodología de tipo documental, con un diseño descriptivo, aplicando la observación directa a través del fichaje para la obtención de los datos y resultados.

La investigación cuenta con cinco (04) capítulos, fragmentados de la siguiente forma: primeramente el capítulo I, que abarca el problema; desarrollando el planteamiento del

problema y la formulación del mismo, contiene además los objetivos de la investigación; el objetivo general y los objetivos específicos, junto con la justificación de la investigación y el alcance del tema, para terminar con las limitaciones del estudio.

Posteriormente el capítulo II, se contempla lo concerniente al marco referencial conceptual; presentando los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, bases legales y la definición de términos básicos que sustentan la investigación. Seguidamente el capítulo III, sobre las fases metodológicas; desarrolla esas fases en las que se llevó la investigación a través de la metodología utilizada, y luego, el capítulo IV, contentivo de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones que arrojó la investigación; ara finalizar, se encuentran las referencias bibliográficas, normativas y electrónicas utilizadas en la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

A nivel mundial hay aproximadamente 337 millones de accidentes laborales al año, y las principales causas de mortalidad por trabajo en el mundo, son de diecinueve por ciento (19%), según datos emitidos en el Informe Sobre Riesgos Emergentes y Nuevos Modelos de Producción en un Mundo de Trabajo en Transformación, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Aunado a ello, el Banco Interamericano de Desarrollo reveló que en Latinoamérica y el Caribe hay entre 20 y 27 millones de accidentes ocupacionales, de los cuales 27.270 son mortales.

El impacto que ocasionan los accidentes con ocasión al trabajo o también los llamados accidentes laborales en Latinoamérica, generan doce (12) veces más personas con discapacidad y diez (10) veces más muertes, que en los países desarrollados, cifras que son verdaderamente alarmantes.

Asimismo, de acuerdo con las proyecciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año en Venezuela más de 30 mil trabajadores quedarían incapacitados o muertos a causa de accidentes laborales. Esta cifra representa cerca del diez por ciento (10%) de los 360 mil accidentes laborales que se proyectan para el país este año, según lo indican las proyecciones anuales y los subregistros que se estiman como resultado de los accidentes laborales, aun cuando muchos de éstos no son oficialmente reportados.

Estos accidentes no sólo ocasionan gran pérdida a las familias y efectos negativos en el entorno laboral, sino que además el país podría alcanzar una disminución de hasta el cuatro por ciento (4%) del Producto Interno Bruto (PIB) actual a causa de las sanciones, los costos médicos y los efectos negativos productivos sobre las empresas, que, agregado a la crisis

notoria que atraviesa el país, sería muy perjudicial.

Paralelamente, estadísticas practicadas y publicadas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), que es un organismo autónomo venezolano adscrito al Ministerio del Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, dejan ver que según los accidentes formalizados ante esta institución, la mayoría de los accidentes laborales le ocurren a personas del sexo masculino con edades comprendidas entre los 25 y 34 años.

Estadísticas que continúan lo establecido *up supra*, muestran que la mayoría de los accidentes laborales ocurren en las extremidades superiores, siguiéndole las extremidades inferiores, la cabeza, y, en último lugar la zona del cuello. Igualmente, pública que las lesiones causadas al trabajador, varían desde las más comunes, como heridas, contusiones, aplastamientos, traumatismos superficiales, fracturas, quemaduras y luxaciones; hasta lesiones graves.

En otro orden de ideas, Venezuela es uno de los países de Latinoamérica que consagra en su Constitución, específicamente en su artículo 89, el derecho a la salud en el trabajo; artículo que sitúa al país como una nación vanguardista en materia de protección de sus trabajadores. Tanto la Carta Magna como la legislación especial que desarrolla y regula la materia tienen como propósito prevenir situaciones de riesgo en el trabajo.

De igual manera, la obligación que recae en el patrono de garantizar la vida y la salud física y mental de los trabajadores tiene rango constitucional y aparece consagrada en el único aparte del artículo 87, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que preceptúa que, todo patrono garantizará a sus trabajadores las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, además le atribuye al Estado, el deber de responder en materia de salud laboral.

La necesidad de determinar la responsabilidad patronal en los accidentes con ocasión del trabajo, surge especialmente porque es muy notoria la realidad y las consecuencias económicas y sociales que acarrea un accidente laboral; tanto para el patrono como para el trabajador, por lo que, conocer el cómo se originó el accidente, expone indudablemente al responsable y consecuentemente, a la persona que debe resarcir el daño.

Los casos que se llevan en los organismos administrativos y jurisdiccionales, son muy numerosos cuando se trata de accidentes laborales, sin contar todos los casos que no son reportados y se resuelven clandestinamente. No obstante, los patronos no deberían ser los únicos obligados por la ley a cumplir con los requisitos de seguridad, los trabajadores deben también aprender a velar por su propia salud e integridad, respetando las normas ambientales y de seguridad que establece la ley y la empresa, a fin de evitar la exposición a riesgos.

Es cierto que hay accidentes que ocurren por negligencia y despreocupación del patrono en la seguridad de su empresa, pero también, hay que considerar que existen numerosos casos donde pudieron evitarse accidentes pero que, por descuido, o infracción del propio trabajador, sucedieron. Entonces, se evidencia como un accidente laboral, se presta a la culpa y conducta que despliegan ambos sujetos de la relación laboral.

Observando todas las percepciones que se tiene en torno de un accidente laboral, existe la inquietud ¿Hasta qué punto un accidente de trabajo es responsabilidad del patrono? ¿Qué implicaciones enfrenta el patrono de ser comprobada su culpa en el accidente? ¿Qué ocurre, cuando la inobservancia proviene del empleado? ¿Qué ocurre, en los casos donde el patrono fue garante de un ambiente laboral adecuado? ¿Cabría quizás una responsabilidad compartida, o el patrono en todo momento es responsable y condenado por la ley? Por estas dudas, y muchas otras, es importante fijar cómo y por qué ocurrió el accidente y así determinar la responsabilidad subjetiva del patrono en ese suceso.

1.2. Formulación del Problema

Tomando en consideración lo anteriormente planteado, el investigador formula la siguiente interrogante: ¿Cuándo procede la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, para la presentación de las implicaciones que se desprenden de ella, conforme con la legislación laboral venezolana vigente.

1.3.2. Objetivos Específicos

-Diferenciar cuándo procede la responsabilidad subjetiva o la responsabilidad objetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente.

-Establecer la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente.

-Presentar las implicaciones legales que se desprenden de la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente.

1.4. Justificación y Alcance de la Investigación

Esta investigación es producto de los múltiples casos que se presentan diariamente por accidentes laborales en Venezuela, es resultado de la preocupación del autor en conocer el trasfondo de esa situación, el ámbito de la responsabilidad subjetiva que tiene el patrono y las implicaciones que acarrea esta figura. La inquietud de ver el por qué se originan tantos accidentes, donde hay resultados incluso fatales, y saber qué ocurre cuando el incidente es

enteramente culpa del accidentado. Además, de responder a ambiciones personales, es una investigación saturada de beneficios.

Esta investigación es provechosa en primer lugar para los sujetos de la relación laboral; patronos y trabajadores, los primeros logran conocer y entender las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral, y además de tener una concepción más consciente, saben que es una inversión tener un ambiente laboral adecuado pues les evitará más adelante costos que pudieron evitarse a tiempo, e invertirán en la creación o refuerzo de las normas referentes a la seguridad laboral que rigen en su empresa.

En el caso del trabajador se concientiza de igual forma, y comprende la importancia del cumplimiento de las normas de seguridad en la jornada de trabajo, no solo para garantizar su propio cuidado, salud física y mental, sino también la de sus compañeros de trabajo. Con esto, el trabajador labora de una forma más tranquila y segura, creándose así, un nuevo y correcto hábito laboral, siendo más precavido en cada momento para evitar accidentes producto de su inobservancia o negligencia.

Se mejora también directa y muy positivamente la relación laboral, pues cada uno de los sujetos conoce sus responsabilidades en cuanto a todo lo concerniente en seguridad laboral, desde la creación y equipamiento hasta su correcto uso y cumplimiento, apoyando así la seguridad jurídica y promoviendo la resolución alternativa de conflictos, en los casos donde lamentablemente se presente un accidente laboral.

Del mismo modo, los resultados investigativos influyen en las empresas, hospitales, clínicas y sociedad en general, pues evita en primer lugar un gran número de accidentes laborales; y en segundo lugar, los costos de carácter económico que pudieran generar dichos accidentes, para la adecuada atención de los accidentados, tales como los costos de hospitalización, cirugías, rehabilitación y farmacéuticos.

De la misma manera, se logra la reducción considerable del número de controversias, expedientes y causas que se llevan en los organismos administrativos y jurisdiccionales de competencia laboral por accidentes y se evitan malestares y enemistades entre patronos y trabajadores por responsabilidades, lo cual, trae como consecuencia un ambiente de trabajo más armonioso y tranquilo.

Para los profesionales del derecho, esta investigación es provechosa, pues los induce al uso de la misma en el foro venezolano, logrando con ello ayudar a la minimización de las actuaciones que se efectúan ante los organismos jurisdiccionales y administrativos de carácter laboral.

En relación con los colegas estudiantes, profesores especialistas y conocedores de la materia; la comprensión y estudio de la presente investigación, ayuda a la actualización de los conocimientos adquiridos e impartidos en las diferentes etapas de los estudios superiores, se obtiene una mejor comprensión del derecho laboral, con un enfoque distinto en cuanto a accidentes laborales, pero igualmente válido.

Para los preparadores de la materia, es beneficiosa, debido que, la falta de formación y la asignación de nuevas tareas u oficio sin un período previo de aprendizaje y de concientización, favorecen considerablemente los accidentes de trabajo. Se observa pues, como el rol de preparación integral es fundamental para la prevención. Para ellos, de manera que sean temas tocados y tratados con todo el valor que merece, de manera que cada día la prevención sea mayor.

Esta investigación, tiene beneficios además, para otras ramas como la seguridad industrial; ya que desde el punto de vista preventivo que resulta de este estudio, ayuda al conocimiento de sus causas (el por qué ocurren), sus fuentes (las actividades comprometidas), sus agentes (los medios de trabajo participantes), y su tipo (cómo se producen o se desarrollan los

hechos), todo ello, con el fin de desarrollar la prevención en esta materia.

A las personas encargadas de la creación de instrumentos de seguridad, tomando en cuenta que, los accidentes ocurren por la comisión de actos incorrectos o porque los equipos, herramientas, maquinarias o lugares de trabajo, no se encuentran en condiciones adecuadas o no cubren los suficientes riesgos que se puedan presentar, sea por falta de tecnología o calidad.

1.5. Limitaciones de Estudio

El presente trabajo de investigación abarca la responsabilidad subjetiva del patrono que asume en los casos de accidentes con ocasión del trabajo, debido a que, hay un gran número de asuntos en la actualidad donde, aparentemente el patrono, tiene responsabilidad en el accidente que sufre su empleado o trabajador, cuando esta responsabilidad debe versarse única y exclusivamente en los que ocurrieron con motivo del trabajo y no fuera de él.

Esta investigación se limita a los accidentes con ocasión del trabajo o también a los llamados accidentes laborales; tal como lo establece la legislación venezolana vigente, desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, hasta esas leyes especiales que desarrollan y rigen este derecho Constitucional.

Es importante destacar también, que se circunscribe sólo a los accidentes con ocasión del trabajo, sin extenderse a las enfermedades laborales, ni a cualquier accidente que pueda ocurrir en el trayecto, solo única y exclusivamente para los accidentes en el sitio del trabajo que es un tema que a pesar que puede llegar a confundirse en algún momento, es completamente diferente a lo que se entiende por accidente laboral, por su modo de proceder y su tratamiento legal, es un tema que amerita una investigación profunda y separada.

Hay factores que pueden diferenciarse claramente entre ambos, como lo es por ejemplo la iniciación del suceso: en el caso de accidentes es súbita y/o brusca; mientras que en la

enfermedad ocupacional, es lenta y/o progresiva. También, se puede agregar que la presentación del suceso es inesperada en el primer caso, y en el segundo es, si se quiere, esperada; la manifestación es única y violenta en los accidentes laborales, mientras que, en las enfermedades es solapada.

Y en lo referente en la relación causa-efecto, se tiene la facilidad y la dificultad respectivamente, y el tratamiento para ello normalmente en el accidente laboral es quirúrgico, en los casos de enfermedad ocupacional es médico.

En cuanto a la responsabilidad, como es de saberse, existen dos tipos; la objetiva contemplada principalmente en la ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras y desarrollada después en otras leyes especiales; y la responsabilidad subjetiva, contemplada en la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, siendo esta última el objeto de estudio del presente trabajo de investigación, ya que, la responsabilidad objetiva, solo es mencionada para efectos de referencia o comparación, no para su análisis.

En cuanto a las implicaciones, este estudio se limitará a conocer que implicaciones hay en torno a la responsabilidad subjetiva del patrono, qué ocurre en caso de comprobarse o no la misma, solo para efectos de conocimiento, sin extralimitarse al área civil, administrativa o penal a que haya lugar.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes en una investigación, se versan en estudios o indagaciones realizadas anteriormente por otros autores, que tienen relación de alguna manera con el objeto de estudio que se desarrolla. Para ello, se consultan trabajos de diferentes niveles de educación superior de las universidades más prestigiosas, para obtener de ellos aspectos importantes que sirvan como referencias bibliográficas que soporten y sustenten la investigación. Este trabajo encuentra sus bases fundamentalmente en:

Cepeda (2013) en su tesis de grado presentada en la Universidad José Antonio Páez para obtener su título de Abogado, titulada: Responsabilidad patronal subjetiva nacida de los accidentes en el campo de trabajo, donde el autor se plantea como objetivo general, analizar la responsabilidad patronal subjetiva nacida de los accidentes en el campo de trabajo, utilizando como metodología la investigación de tipo documental con un diseño descriptivo, apoyándose en la observación directa para la recolección de datos.

Su investigación muestra, que se da la responsabilidad subjetiva cuando el patrono esta en conocimiento de que existe una condición insegura, cuando es imprudente o negligente y por eso, se desencadena un accidente o una enfermedad ocupacional. Remarca en su trabajo que debe haber obligatoriamente una relación de causalidad entre el accidente laboral o la enfermedad ocupacional y el trabajo que desempeñaba la persona, demostrando que sin duda, uno es consecuencia del otro.

El autor expone también la sentencia No. 406 de la Sala, en fecha 26 de marzo del 2.009, donde con base en el derecho comparado, se explica el sistema de causalidad que debe existir entre el daño y el trabajo que lo ocasionó para que verdaderamente pueda ordenarse la indemnización correspondiente, indicando que para tal fin debe realizarse un análisis exhaustivo de las circunstancias vinculadas con las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Para culminar, indica el investigador que recurrió siempre a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, pues es quien le atribuye al patrono cada uno de los deberes y obligaciones inherentes a su posición, pero también es quien ordena a los trabajadores su cumplimiento. Básicamente, utiliza los artículos 83 y 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su parte *infine*, e inmediatamente se apoya en los artículos 39 y 53 de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Con los artículos antes mencionados, concluye que el cumplimiento de estas disposiciones, deben realizarse de forma obligatoria en todo el territorio nacional, y que este tipo de responsabilidad es la primera en nacer por estar fundada en la conducta humana, que al final, son precisamente esas conductas humanas las que generan los incidentes.

Seguidamente, Rosales (2013) en su tesis de grado presentada en la Universidad de los Andes para obtener su título de Técnico Superior Especialista en Tributos, titulada: Cumplimiento de deberes formales establecidos en la L.O.P.C.Y.M.A.T. en la empresa Papeles del Caribe, C.A., en el que se plantea como objetivo general presentar un conjunto de medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, como lo establece la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para la empresa Papeles del Caribe, C.A.

La metodología que maneja en su tesis de grado, es la investigación de campo con un

diseño descriptivo, y utiliza una población conformada por el director administrativo y el delegado de prevención de la unidad de análisis de la empresa, en estudio. La recolección de datos, se hizo mediante la observación directa a través de una lista de cotejo y entrevistas, lo que plasmó como resultados que la empresa no estaba cumpliendo con todos los requisitos que exigía la ley para garantizar un ambiente sano y seguro para sus trabajadores.

A través de la elaboración de un diagnóstico sobre la situación que tenía la empresa, el autor pudo comprender que estos resultados, son consecuencia del no establecimiento de los lineamientos básicos que permitan la prevención de accidentes o las enfermedades de tipo ocupacional en la empresa.

Recomienda, para finalizar, que se implanten las medidas que se presentan en la investigación para evitar sanciones a la empresa, además de contratar un servicio de personal profesional para el área de seguridad y salud en el centro de trabajo y por último, coordinar las políticas de seguridad e higiene ocupacional, que garanticen un ambiente laboral apto en la empresa.

Finalmente, Clisanchez (2.013) en su tesis de grado presentada en la Universidad José Antonio Páez, para obtener su título de Abogado, titulada: Alcances y límites de la responsabilidad subjetiva y objetiva del empleador con ocasión a un accidente laboral, se traza como objetivo analizar los alcances y límites de la responsabilidad subjetiva y objetiva del empleador con ocasión a un accidente laboral, mediante una metodología documental con carácter descriptivo, y utilizando para la recolección de datos la revisión de jurisprudencia y tesis sobre accidentes laborales y sus penalidades.

En su tesis, profundiza el concepto de accidente de trabajo, basándose en el artículo 69 de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, explicando también que la ley, otorga la información pertinente para la ejecución de las actividades

laborales en Venezuela. Igualmente, comenta que es importante que el empleador tenga en cuenta las disposiciones de prevención para evitar futuras sanciones en su empresa.

Para finalizar, muestra que en los casos de verificarse la responsabilidad patronal; se incurre en sanciones civiles, administrativas y penales dependiendo del hecho ocurrido y las circunstancias que lo involucraron, mencionando para su comprensión, las discapacidades que prevé la ley, dependiendo del daño causado al trabajador, las cuales serán vitales para determinar la penalidad que corresponde.

2.2. Bases Teóricas

Para desarrollar de forma más amplia la problemática planteada, se desarrollan a continuación una serie de conceptos y proposiciones que es necesario explicar, para entender además el enfoque que la presente investigación quiere tratar. En consecuencia, este trabajo se sustenta y explica a través de las siguientes bases teóricas:

Patrono

La palabra patrono proviene del latín *patronus* que significa defensor, protector. Éste término tuvo su origen en Roma, donde se entendía como patrono, a quien había manumitido a un esclavo y conservaba sobre él los llamados derechos de patronato, es decir ese poder, autoridad o derecho sobre él.

Actualmente, el patrono es toda persona natural o jurídica que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que, quedan a su vez subordinados a él. Es entonces, el propietario de la empresa y quien en la mayoría de los casos la dirige personalmente, sin perjuicio de utilizar a otras personas para ello. El patrono es llamado de igual forma, empleador o empresario.

La Ley Orgánica del Trabajo, lo define como aquella persona sea natural o jurídica que tiene bajo su dependencia a uno o más trabajadores como consecuencia de una relación

laboral. Por su parte, la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, utiliza la palabra “empleador” o “empleadora” mientras su reglamento menciona “patrono” o “patrona”, sin embargo, es importante aclarar que ambas palabras tienen el mismo significado, que se usan indistintamente en los instrumentos normativos, y se refiere a cualquier persona, sea natural o jurídica que emplee personas a su cargo a cambio de una remuneración llamada salario.

Trabajador

Trabajador es sinónimo de obrero y jornalero tal como lo establece la Real Academia Española, y es considerado trabajador; aquella persona que realiza un esfuerzo humano destinado a la producción de una riqueza. Es, esa persona que se ocupa de cualquier ejercicio, obra o ministerio a cambio de una remuneración. En el contexto jurídico, un trabajador es toda persona que obra, labora, o realiza una tarea o faena de utilidad personal o social, dentro del campo de lo lícito (legal), a cambio de una contraprestación denominada salario.

Es importante recordar, que 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, que conlleva efectos sociales y culturales a su entorno, es por ello que con los dispositivos legales se busca el resguardo total de la persona del trabajador en todo momento como ese ser íntegro.

También, el trabajador, es titular de un valor irrefutable; su dignidad de ser humano y es claro que al someterse libremente a la voluntad de otro hombre, conocido como el empleador o patrono, realiza una actividad que puede potencialmente hacerlo objeto de lesión. Se observa pues, como la actividad productiva, se encuentra indiscutiblemente unida a los accidentes de trabajo, así lo demuestran estadísticas mundiales como las emanadas de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), en lo que se refiere a los altos índices de

accidentes laborales.

Para Cabanellas (2.006) quien trabaja es toda aquella persona que realiza una labor socialmente útil, toda persona que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil. Paralelamente, García (2.009) opina en su obra que “El bien tutelado por la ley en la relación de trabajo indudablemente es el trabajador” (p.71). Esta persona, llamada trabajador confía al patrono la actividad que realiza a cambio de una remuneración y la ley protege en todo momento esa condición débil del trabajador.

Lógicamente los criterios de los diferentes autores citados, se unen al posicionar al trabajador como esa persona “débil” jurídicamente, por tratarse de un sujeto que realiza alguna actividad sometiendo y subordinándose a otra persona, para obtener a cambio de ello, una remuneración. Siendo siempre esta actividad un factor de riesgo potencial.

Responsabilidad

Primeramente, para lograr una apropiada ilustración del tema se tiene la palabra responsabilidad, proveniente del latín *responsum*, que significa sujeto de una deuda u obligación. En un sentido macro, se entiende la responsabilidad como un valor que está en la conciencia de la persona; valor éste que le permite reflexionar, administrar, orientar y apreciar las consecuencias de cada uno de sus actos y que normalmente se adhiere al plano de lo moral.

Entonces, puede decirse que, la responsabilidad desde la perspectiva de una persona que ejecuta un acto libre, es como la necesidad en la que se encuentra la misma persona de hacerse cargo de las consecuencias que acarrearán sus propios actos; la obligación que éste tiene de reparar y satisfacer un daño que él mismo haya originado.

Para la sociedad se puede entender como una persona responsable, aquella que cumple con sus obligaciones o que, pone cuidado y atención en lo que hace o decide. La

responsabilidad moral por lo tanto, se puede entender como la imputabilidad de un acto moralmente bueno o malo a su autor por la sociedad, considerando que esa persona estuvo libre en todo momento de hacerlo o no.

La responsabilidad en el ámbito jurídico, surge cuando el sujeto transgrede un deber o conducta señalada en una norma jurídica que, a diferencia de la norma moral, emana de algún organismo externo al sujeto con autoridad, que contiene además un carácter coercitivo y coactivo. El efecto contrario de una persona con las normas, ocasiona una reacción por parte del derecho, la sociedad y el Estado, que se materializa mediante sanciones ya establecidas previamente; que pueden ser civiles, administrativas o incluso penales.

Para que proceda la responsabilidad en el ámbito jurídico, obligatoriamente, deben concurrir tres elementos; el daño, la culpa o negligencia y la relación de causalidad entre ellos, es decir el nexo. Estos elementos, son reiterados en todo el ordenamiento jurídico venezolano y sin ellos no puede determinarse la responsabilidad.

Responsabilidad Patronal

La concepción de la responsabilidad patronal inicia en el derecho romano, quienes fundaron la idea de la culpa o la negligencia sea propia o ajena. En ese tiempo, ya era concebida la llamada: “responsabilidad por el hecho de las cosas inanimadas”; responsabilidad ésta, que recaía sobre los propietarios respecto de sus cosas. Idea que, posteriormente, en el mismo derecho romano, se conoció como la teoría de la responsabilidad subjetiva por acción o por omisión, sea propia o ajena.

El derecho moderno, que inicia a finales del siglo XIX; frente a ese concepto tradicional que existía de la teoría subjetiva, creó la teoría hoy acogida por la mayoría de las legislaciones vigentes sobre la responsabilidad objetiva o la responsabilidad sin culpa (también llamada responsabilidad por el riesgo creado); cuya manifestación en la práctica fue

a través de la legislación laboral para regular los accidentes de trabajo, ya que, según autores como Osorio (1.979):

El patrono responde por los daños físicos que reciben los trabajadores en la realización sus labores o como consecuencia de ellas, con entera independencia de que haya mediado la culpa o negligencia y aun cuando se hayan producido por imprudencia o la culpa no grave de la propia víctima (p.673).

Entonces, se observa cómo se manifiesta la responsabilidad objetiva, cuando menciona que el patrono responderá por todos los perjuicios que tengan sus empleados cuando estén trabajando, o cuando ocurre un infortunio como resultado de su trabajo, sin que importe si este patrono tuvo culpa o no, en ese percance. Además, el autor resalta en su obra que la responsabilidad procederá aun cuando ese infortunio se haya originado por la culpa o inobservancia del propio trabajador.

De igual forma, el autor agrega que “en los casos de accidentes de trabajo, la culpabilidad se presume siempre y será el propietario quien, para eximirse de responsabilidad, tendrá que probar que el siniestro estuvo ocasionado por la culpa de la víctima.” (p.673). Por lo que, para los autores que comparten este criterio, la responsabilidad del patrono siempre va a existir, haya culpa de éste o no, por el simple hecho de exponer al trabajador a un factor de riesgo dentro de su empresa, sin embargo, asoman la posibilidad de una exoneración de responsabilidad, si hay elementos probatorios suficientes que lo exculpen.

Tomando en consideración esto último, además de la responsabilidad civil, administrativa o penal que recae sobre el patrono como sujeto de relaciones jurídicas en general, existe una modalidad de responsabilidad aun sin culpa, que recae sobre él, que procede por el llamado riesgo profesional; es decir por el accidente de trabajo y la enfermedad ocupacional.

Para García (2.009) “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 su persona” (p.71). En este extracto, se evidencia la importancia de garantizar la seguridad del trabajador, y es que la diferencia entre el patrono y el trabajador, tal como este autor lo menciona, es que el trabajador arriesga no solo su patrimonio, sino además su integridad, por confiar a su empleador, toda su persona en las actividades laborales que desempeña.

La responsabilidad objetiva, también llamada por la doctrina riesgo profesional, como se ha sostenido es independiente de la culpa, se excluye pues, la propia persona del patrono, es decir su actuación o conducta negativa, y es consecuencia de la simple ocurrencia de un accidente laboral por exponer a sus trabajadores a factores de riesgo. Esta responsabilidad objetiva en el patrono, nace entonces, por la simple posibilidad de que ocurra un accidente laboral, dentro de las instalaciones de su empresa.

Este riesgo laboral se origina, porque el empleador quiere desarrollar una actividad para su propio beneficio y contrata a una persona (trabajador) para que ejecute dicha actividad, a cambio de un salario tal como lo establece Garay (2.013).

Sin embargo, todos los autores resaltan el carácter intrínseco que debe tener un accidente para que sea considerado como laboral, y, en consecuencia, tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, se establece en el ordenamiento jurídico venezolano vigente dos (2) formas de aplicar la responsabilidad laboral, dependiendo de:

-Cuando no es determinante la culpa: Llamada a su vez responsabilidad objetiva, establecida en la ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras y también en la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

-Cuando es determinante la culpa: Llamada también responsabilidad subjetiva, que es la

responsabilidad concebida específicamente en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Esta última, la responsabilidad subjetiva, que es el objeto de estudio de la presente investigación, se da en el hacer o no hacer del patrono o empleador, en su imprudencia o su negligencia y está fundamentada en la culpa que se tiene ante un acto antijurídico, ya sea por omisión, impericia, mala fe, abuso o por la inobservancia de la ley. Esta responsabilidad se denomina “subjetiva”, porque implica necesariamente la culpa, la actuación que se desplegó de la persona. Villalobos (2.007) expresa en su obra que:

La primera responsabilidad del patrono es la responsabilidad subjetiva, porque depende de la conducta de una persona, en este caso, de la conducta imprudente o negligente del empleador que, de perjudicar a un trabajador, le obliga a indemnizarlo y hasta puede ser condenado penalmente (p.50).

Es decir, que esta responsabilidad procede obligatoriamente cuando hay culpa del patrono, por éste haber obrado de una forma negativa y que, por esa forma de obrar se haya producido el infortunio laboral, que obliga entonces a indemnizar a su trabajador por el daño ocasionado.

Aunado a ello, el autor comenta, que es importante recordar cuando de responsabilidad patronal se trata, que muy probablemente después de un accidente laboral, el trabajador no cuenta con la misma capacidad laboral que tenía antes del suceso, lo cual se agrega a la afección física que padece, más la psicológica, que es la más difícil de superar en la vida del trabajador accidentado.

Por su parte, Díaz (2.012) indica que la responsabilidad subjetiva “es aquella en que la conducta propia del sujeto, obliga a dicho sujeto al resarcimiento, donde el sujeto que realizó la actuación que ocasionó el daño debe ser responsable del mismo” (p.61). Afirmando el

autor que la indemnización antes mencionada, es obligatoria del patrono para con su empleado.

Mientras tanto Garay (2.013) comenta que la responsabilidad subjetiva del patrono es llamada así, porque depende indiscutiblemente de la conducta de éste (empleador), de su persona como tal, de esa conducta negligente o quizás imprudente que en el caso de perjudicar a un trabajador, se le obliga por mandato legal a indemnizarlo.

Por otro lado, la ley de prevención impone sanciones pecuniarias y penales al patrono que incumple la normativa de seguridad, sin embargo llama poderosamente la atención, como esta sanción se da, haya ocurrido o no algún accidente laboral. Es por ello que se entiende como cabe y opera la responsabilidad objetiva; pues, por el simple hecho de exponer a sus trabajadores a laborar en condiciones peligrosas, sea porque no haya tomado las precauciones necesarias o porque no advirtió el riesgo, en fin, cualquier circunstancia que ponga en peligro al trabajador, hace que sea responsable.

No obstante, es preciso mencionar que la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, además de consagrar esa responsabilidad subjetiva del patrono, recoge lo ya establecido en la ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a la responsabilidad objetiva o el riesgo profesional, que es independiente de la culpa y es generada por la simple ocurrencia de un accidente laboral.

Accidente

La palabra accidente proviene del latín *accidens* que hacía referencia a algo que sucede, o que surge de manera inesperada, ya que no forma parte de lo natural o esencial de la cosa en cuestión. El uso más frecuente de este término, está relacionado al acontecimiento que sucede sin intención y que genera de alguna forma un daño a un ser vivo o a una cosa. Es entonces, ese suceso imprevisto que altera la marcha normal o prevista de las cosas especialmente que

causa daños a personas o cosas.

Accidente Laboral

En relación con el accidente laboral, debe entenderse éste, como la forma en que se produce el contacto entre el trabajador que sufre el accidente y el agente o causa del daño. Los accidentes laborales ocurren, porque las personas cometen actos incorrectos, inapropiados o porque los equipos, herramientas, maquinarias o lugares de trabajo, no se encuentran en condiciones adecuadas y seguras.

En apoyo a lo aquí expuesto, señala Rivera (2.013): “El principio de la prevención de los accidentes señala que todos los accidentes tienen causas que los originan y que se pueden evitar al identificar y controlar las causas que los producen”. Ciertamente, para que ocurra un accidente laboral, debe darse alguna causa que lo origine, la cual puede ser imputable o no al patrono, y además dichas causas pueden ser perfectamente identificables, no solo para determinar responsabilidades sino también para atacarlas y prevenir accidentes futuros.

Un accidente laboral según Delta (1.991) es “una expresión de la calidad de la relación del individuo en el medio social que lo rodea, con los compañeros de trabajo y con la organización” (p.73), tal como lo indica el autor, se aprecia un trabajador no como una persona ajena a su entorno, sino por el contrario, parte integral e importante de él, en todos los aspectos.

Para Rivera (2.013) el accidente laboral es un “menoscabo físico o psicológico que incide en el desarrollo funcional, incluidas lesiones psicosomáticas” (p.139) para el autor, no es un accidente laboral sólo el que se basa en el plano físico y si se quiere visible de una persona, sino que va más allá, tal como lo acoge el legislador venezolano.

En el aspecto legal; se entiende por accidente de trabajo según la legislación laboral venezolana todo suceso que produzca en el trabajador 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, o con ocasión del trabajo. Abarcando así todos los tipos de lesiones existentes producidas, siempre y cuando se compruebe la relación de causalidad.

Por último pero no menos importante anexa el legislador como accidente laboral el que sufra el trabajador en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo a su hogar, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

Para comprender mejor lo anteriormente expuesto, es necesario puntualizar los términos que utiliza el legislador para definir un accidente laboral, explicando que se puede tratar de una lesión funcional o corporal, que es una lesión violenta producida o vinculada al trabajo, que debe necesariamente ser externa e imprevista. Como una lesión corporal es obviamente insuficiente, pues no abarca todo el tipo de lesiones existentes, el legislador anexa la lesión funcional que engloba además la agravación de estados patológicos anteriores a la lesión, y las complicaciones que sufra el trabajador posterior al accidente, o las nuevas enfermedades que se adquieran en el lugar donde se lleva a cabo el proceso de recuperación del afectado.

Para García (2.009) lo ideal debería ser, sustituir el término que se emplea en ese artículo, es decir “funcional o corporal” por “el de la producción de un daño que imposibilita al trabajador o trabajadora para desarrollar su capacidad normal de trabajo” pues para el criterio del autor, la diferencia entre ellos no es tan clara, y pueden, además, no abarcarse todos los casos sobre lesiones existentes con ése término empleado.

Igualmente el legislador continúa explicando que el accidente laboral puede ser causado por ocasión o como consecuencia del trabajo. Para que ese accidente sea considerado

accidente de trabajo, debe de forma obligatoria estar estrechamente vinculado al trabajo que ejecuta o realiza la persona, o por alguna condición que este directamente relacionada con el trabajo.

Esto se debe entender como que ese accidente derivado del trabajo, cuyas manifestaciones pueden producirse en el lugar y tiempo del trabajo o más tarde y en otro lugar; pero que, lo único realmente necesario, es demostrar la relación de causalidad entre el desempeño del trabajo y la lesión causada.

Lo que lleva directamente a mencionar lo que la misma ley incluye; el accidente en el trayecto, el llamado accidente *in itinere*, que es ese accidente que se da, cuando el trabajador va y vuelve del trabajo hacia su domicilio. También se trae a colación para la comprensión del accidente con ocasión del trabajo, ese accidente que ocurre en el desempeño de la actividad que le fue asignada al trabajador.

Para el citado accidente *in itinere*, es necesario destacar que se requiere la prueba fehaciente de que el siniestro se produce cuando se regresa desde el lugar de trabajo al domicilio o viceversa, que reúne además una serie de circunstancias a tomar en cuenta, como que el itinerario inicia no cuando la persona está en su domicilio o trabajo, sino cuando éste ya accede a la vía pública, además el camino o recorrido debe ser el que habitualmente utiliza para acudir al trabajo y regresar a su domicilio.

Como garantía, Rivera (2,013) indica que las empresas han implantado el llamado “rutagrama”, el cual es una especie de representación gráfica, en la que se indica la ruta, medios de transporte y horarios que, común y cotidianamente, el trabajador usa para ir desde su domicilio al trabajo y desde el trabajo hasta su domicilio.

Otro término que expone el legislador es la relación de causalidad, es decir, aquella que debe existir entre el accidente ocurrido en el trabajo y la lesión producida en el trabajador

accidentado; es decir el nexo causal. García (2.009) establece en su obra tres (03) tipos de nexo causal:

-Nexo de causalidad etiológica: Éste se refiere a la demostración de que la causa del accidente radica en el trabajo; puede este nexo ser directo o indirecto; es directo cuando no hay otro agente etiológico inmediato que modifique el resultado y será indirecto; cuando exista, además del trabajo, otro agente causal que influyó en la producción del resultado lesivo.

-Nexo de causalidad temporal: Surge dependiendo de cuando la lesión aparece o se manifiesta; sea en el horario de trabajo o fuera de él; y se dan dos supuestos: la relación causal directa, cuando el hecho lesivo y su manifestación se dan en el mismo horario de trabajo y la relación causal indirecta, cuando el hecho lesivo se produce en el mismo horario de trabajo, pero su manifestación se da posteriormente.

-Nexo de causalidad espacial: Ocurre cuando el accidente se da en el lugar de trabajo, esto, tomando en cuenta que el lugar de trabajo no siempre tiene unos límites precisos (p.87).

En otro orden de ideas, es importante observar y diferenciar las causas de incumplimiento de las normas de seguridad por parte del trabajador, que según Garay (2.013) explican por qué el trabajador pone en riesgo su integridad al incumplir las medidas de seguridad, aunque puedan originarle un daño. Para el autor existen dos causas o motivos:

-La irresponsabilidad, por ejemplo los casos donde se trabaja sin casco o sin la mascarilla porque es más cómodo y fácil para el trabajador (allí opera además la negligencia o imprudencia) y;

-El miedo de exigir que se cumplan las medidas de seguridad, esto para no

entrar en discrepancias con su empleador (Aquí se observa ese trabajador que intenta por todos los medios defender y conservar su puesto en la empresa) (p.122).

Paralelamente, Alfonzo (2.009) señala que las víctimas de un accidente laboral adquieren derechos aparte de la indemnización, como lo son el derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica. En los casos fatales, es decir, de muerte; el patrono debe cubrir también los gastos de entierro. Conjuntamente, el autor opina referente al reemplazo cuando establece: “la víctima de la lesión profesional que no pueda desempeñar su trabajo anterior, pero si otro cualquiera, tiene derecho a obtener un empleo adecuado a su nueva condición, en caso de ser posible” (pp. 564 y 585).

Por lo que, en caso de un accidente laboral, vemos como el patrono responde económicamente tanto si hay o no sobrevivencia del empleado, y además, se nombra un reemplazo, que consagra el derecho que tiene esa víctima a trabajar y por ende, ser reinsertado a un lugar de trabajo que sea adecuado y ajustado a su nueva condición. Continuando con la idea, Díaz (2.012) distingue varios tipos de lesiones que dependiendo de su gravedad clasifican los accidentes laborales en:

-Accidente sin lesión: Son los accidentes que son consecuencia de un acto que interrumpe el proceso normal de trabajo, sin causar daños a quien lo esté realizando.

-Accidente con lesión: Estos tipos de accidentes, conllevan una lesión al trabajador que está expuesto en su trabajo.

-Lesión con incapacidad parcial temporal: Este tipo de accidente, no causa una lesión fatal o una incapacidad total permanente, sin embargo si produce daños considerables.

-Lesión con incapacidad total permanente: Es aquel accidente que no es fatal, pero que, incapacita del todo al trabajador para continuar alguna actividad lucrativa o le ocasiona la pérdida total o la inutilidad de alguna parte de su cuerpo.

-Lesión fatal (muerte): Es toda fatalidad originada por un accidente de trabajo, la cual ocasiona la muerte del trabajador (p.23).

Asimismo, Torres (2.000) establece que las causas de los accidentes laborales, pueden ser clasificadas dependiendo de la existencia de condiciones físicas inseguras o de actos o acciones personales que sean inseguras y puntualiza con respecto a cada una de estas causas para mayor ilustración.

En cuanto a las condiciones físicas inseguras, se trata de aquella situación o característica física o ambiental previsible, que desvía una norma de seguridad y que puede producir un accidente de trabajo, como por ejemplo: el defecto de agente, un agente inadecuadamente protegido o resguardado, la ausencia de equipo de protección personal, un equipo defectuoso, vestimenta inadecuada para el trabajo, algún procedimiento inseguro, el incumplimiento o falta de normas de seguridad, las fallas de gerencia, de diseño, construcción, operativas o de mantenimiento.

Con respecto a los actos o acciones personales inseguras, son tipos de conductas que generan lesiones o accidentes de trabajo; es decir, una acción personal insegura, una actividad que es voluntaria, libre, y que por acción o por omisión conlleva a la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura, que fue establecida previamente. Ejemplo de ello, es el trabajo de mantenimiento a un equipo que se encuentra en operación o en funcionamiento, no usar el equipo o vestimenta de protección personal establecida, o el uso de éste cuando se encuentra defectuoso.

Además, se considera también un acto personal inseguro, el no proteger, prevenir, distraer, molestar o asustar al trabajador. Todo ello está asociado a la falta de capacidad, conocimiento motivación o inclusive falta de supervisión al trabajador. De igual forma, enumera unos elementos a tomar en cuenta a la hora de un accidente laboral:

-Fuente del accidente: Es esa actividad que desarrolla el trabajador, conectada siempre al accidente.

-Tipo de accidente: Es la descripción perfecta del suceso; su forma, modo, tiempo, contacto entre el agente y el accidentado, detallando así, si el impacto fue con violencia (golpes con o contra objetos que se encuentran en la trayectoria del desarrollo de la actividad laboral) o si el impacto fue sin violencia (provocados por contactos como exposición a sustancias tóxicas calor radiaciones, con superficie cortante punzante, etc.)

-Naturaleza de la lesión: Se especifica en el accidente, eventos como alguna amputación, asfixia, quemaduras, contusiones, fracturas, etc.

-Parte del cuerpo afectada: Debe tomarse en cuenta el área lesionada o afectada del trabajador de la forma más precisa posible.

-Agente de la lesión: Se refiere al objeto o sustancia relacionada o que ocasionó el accidente.

-Parte del agente de la lesión: Es la parte específica del agente, equipo o material que ocasionó el accidente.

-Agente del accidente: Se indica el equipo, material o maquinaria desencadenante del accidente.

-Condiciones inseguras: Aquellas condiciones que pueden ser físicas o mecánicas, en las que se ubican los elementos o materiales que componen

el ambiente de trabajo.

-Acciones inseguras: Es ese acto personal y voluntario que viola una norma de seguridad ya establecida.

-Razones de inseguridad: Es el hecho de aprender el acto seguro y ese *FIT bag* que debe tener el trabajador con la herramienta de trabajo que utiliza (pp.34 y 35).

Por otro lado, es importante recordar que los accidentes no tienen una causa única, sino que son el resultado de una cadena de circunstancias que lo originan. Todo accidente significa pues, mayores gastos operacionales tanto para las empresas, los trabajadores y hasta para su entorno; es entonces, un costo accidental para: en primer lugar el accidentado; por el dolor y sufrimiento tanto físico, como psíquico, además de la pérdida de la capacidad de trabajo o de la profesión, aunado al sufrimiento de la familia y hasta la marginalización social. Además de la disminución de ingresos temporal o de forma definitiva, sin perjuicio de esos gastos adicionales que acarrea un accidente.

En segundo lugar para la empresa, por la pérdida de recursos humanos además de los problemas por juicios, condenas, especulaciones, entre otros, sin contar las presiones por los demás trabajadores y la sociedad. De igual forma, los costos contabilizados más fácilmente a través de primas de seguro, salarios, indemnizaciones y prestaciones.

Y, en tercer lugar para la sociedad, por el deterioro de la calidad de vida e inclusive la muerte, se le añade también las indemnizaciones de la seguridad social, el deterioro de bienes como materiales, equipos, maquinas, instalaciones, entre otros que implican actuaciones obligadas como investigaciones, procesos, inversiones, entre otros.

Elementos de la Responsabilidad Patronal

Son tres (03) elementos que deben estar presentes para que pueda existir la

responsabilidad patronal, cuando se está frente a un accidente laboral y es de vital importancia que ellos se encuentren presentes y sean identificables. De allí la necesidad en el marco de esta investigación explicar cuáles son esos elementos:

1- El daño: El daño en el ámbito jurídico es el detrimento, perjuicio, menoscabo, dolor o molestia causado a otro en su patrimonio o en su persona, en Derecho Civil "daño" es el detrimento, el perjuicio o el menoscabo que una persona sufre a consecuencia de la acción u omisión de otra, y que afecta a sus bienes, sus derechos o sus intereses, y la sección que se ocupa de la regulación de los daños y perjuicios son los sistemas de responsabilidad civil. El daño puede ser causado por dolo o culpa, o bien puede deberse a caso fortuito o fuerza mayor.

En el caso de daño doloso, el autor del daño actúa de forma intencional o maliciosa. En el caso de daño causado culposamente, la conducta es negligente, descuidada o imprevisionada, y no presta la atención que debiera según el estándar de diligencia aplicable (generalmente, el del "buen padre de familia"). En principio, el daño doloso obliga al autor del daño a resarcirlo. Además, suele acarrear una sanción penal, si también constituye un ilícito penado por la ley. En cambio, el acto ilícito meramente civil suele provocar tan solo el nacimiento del deber de reparar o indemnizar el daño. La responsabilidad por daños exige como regla general que exista un nexo causal entre la conducta del autor y el daño.

2- La culpa: En el ámbito jurídico, al igual que negligencia, el término culpa supone, según Carrara (1977), la "voluntaria omisión de diligencia en calcular las consecuencias posibles y previsibles del propio hecho" (p.32). A esta teoría se le han formulado diversas críticas, lo que no implica que no se reconozca que el concepto de previsibilidad desempeña un papel de importancia en la culpa, sino tan solo que ese elemento no puede considerarse como suficiente para servirle de fundamento, dado que en otras razones, aun siendo previsible el resultado, puede no darse la culpa, si el sujeto ha actuado con la debida diligencia y prudencia

3 -La relación de causalidad entre el daño y la culpa: La existencia de la relación causal es supuesto esencial para este tipo de responsabilidad, y no es más que el nexo que debe haber entre el daño y la culpa, que una sea consecuencia inexcusable de la otra.

2.3. Bases Legales

Avanzando con la presente investigación, es de relevante importancia mencionar la normativa legal que fundamenta y rige la seguridad laboral en Venezuela, primeramente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como norma madre y fundamental que en su artículo 86 reza:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo.

La Constitución consagra el derecho a la seguridad social, destacándolo como un servicio que no es lucrativo y que además debe garantizar en todo momento la salud, protegiendo a su vez de forma taxativa los accidentes por riesgos laborales. Del mismo modo, tiene rango constitucional y aparece consagrada de manera específica en el único aparte del artículo 87, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la protección ante los riesgos laborales cuando preceptúa:

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.

Tal como lo indica Garay (2.010) se hace hincapié en la obligación que tiene el patrono,

en conjunto con el Estado, de garantizar y adoptar medidas de seguridad, higiene y ambiente sano de trabajo. En caso de que ocurra un accidente de trabajo, la lesión originada por éste, encuentra protección constitucional también en diferentes artículos, uno de ellos, tutela la integridad de la persona, cuando expresa en su artículo 46: “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral” (p.26). Por esto, cuando se expresan las lesiones causadas por el trabajo, se entienden lesiones desde el plano físico hasta el psicológico.

Posteriormente en el artículo 83, se protege la salud y se le sitúa como un derecho humano, cuando consagra que “La salud es un derecho social fundamental” (p.42). Conjuntamente el artículo 89, sanciona que “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras” (p.44). Lo que muestra como el mismo Estado se obliga a proteger el trabajo y ordena además disponer todo lo referente a condiciones que mejoren el ambiente en que labora ese trabajador.

En definitiva, se expresa el derecho a la salud y seguridad en el trabajo además de la obligación que recae en el patrono o empleador de garantizar la vida y la salud física y mental de sus trabajadores, enfatizando el trabajo como un hecho social que en todo momento será protegido incluso por el mismo Estado.

Se observa entonces, como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es una Constitución de vanguardia, protectora y garante de la integridad de la persona y sobre todo de la persona en su condición de trabajador, previendo las situaciones que pudiesen alterar la integridad de los trabajadores y a su vez, ordenando a los patronos a tomar las medidas necesarias de seguridad para cumplir con el mandato constitucional.

Aunado a ello, por mandato expreso de la Constitución en su artículo 23, los Tratados

Internacionales tienen rango constitucional, cuando son suscritos y ratificados válidamente por Venezuela, por lo tanto, luego de la Carta Madre, se encuentran los convenios suscritos y ratificados válidamente en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por Venezuela, para regir la materia, las cuales contienen normas de carácter general en materia de seguridad laboral;

En primer lugar el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, adoptado por Venezuela el 10 de Enero del año 1981, bajo Gaceta Oficial No.3312, que entra en vigor el 11 de Agosto de 1983, donde se establecen las bases de la formulación y los aspectos fundamentales de una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecida ésta como una obligación del estado, a fin de evitar, la centralización.

Es de suma importancia acotar, que este convenio dispone la necesidad de establecer mecanismos de coordinación de la acción de los órganos locales, municipales, estatales, regionales y nacionales, tanto públicos como privados a los efectos de que la política desarrolle prioridades para todos los sectores. Asimismo, son regulados los servicios de seguridad y salud en el trabajo desarrollados de acuerdo a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Igualmente, en este convenio se sientan las bases para el desarrollo de los mecanismos de participación y control social sobre la seguridad y salud de los trabajadores, del mismo modo, coloca la participación como uno de los pilares fundamentales en el ordenamiento jurídico; así los comités de seguridad y salud laboral, son organismos en los cuales predomina la participación social.

Seguidamente el Convenio 161, de la Oficina Internacional de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, adoptado por

Venezuela, el 23 de diciembre del año 2.004, bajo Gaceta Oficial No. 5747, también guarda relación estrecha con la presente investigación.

Este convenio ofrece los parámetros para organizar los servicios de salud en el trabajo; a través de un ente público, por organismos habilitados o mixtos como lo establece el artículo 39 de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), que sugiere la organización de los servicios. Es entonces, una responsabilidad que le corresponde a los empleadores y cooperativas dejando al reglamento, los requisitos de constitución, funcionamiento, acreditación y control.

Posteriormente, en el ordenamiento jurídico se encuentra el Código Civil Venezolano, que establece en su artículo 1.185 “El que con intención, o por negligencia, o por imprudencia, ha causado un daño a otro está obligado a repararlo” (p102). Este artículo se refiere al hecho ilícito, como una fuente de obligación. Con ello, se sustenta también la responsabilidad objetiva patronal, pues haya culpa o no, al habersele causado un daño a alguien, en este caso el trabajador, debe el patrono entonces, repararlo. Más adelante, el artículo 1.196 estipula que “La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito” (p.105), agregando entonces este tipo de indemnización para la persona lesionada.

Consecutivamente, la ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras, establece en su artículo 44, la participación de los patronos en la salud y seguridad, cuando los obliga expresamente a garantizarles a los delegados de prevención la disposición de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y ordena además, que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos sus integrantes.

Conjuntamente, la ley del Trabajo prevé la suspensión de la relación de trabajo por un accidente de trabajo o un accidente común que incapacite al trabajador para la prestación del servicio, durante un período que no exceda de doce (12) meses y aclara también que, esta

suspensión de la relación, no pone fin a la vinculación jurídica que existe entre el patrono y su trabajador; así lo estipulan los artículos 71 y 72 *ejusdem*: “La suspensión de la relación de trabajo no pone fin a la vinculación jurídica laboral existente entre el patrono o la patrona y el trabajador o trabajadora” (p.45).

Más adelante, en el artículo 73 *in comento*, el legislador indica que el patrono pagará al trabajador la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social. Referente a ello, es importante destacar que, el pago de esta indemnización por el patrono es supletorio, ya que, el ente encargado de esta indemnización es el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), mientras se crea la Tesorería de la Seguridad Social, tal como lo ordena la disposición transitoria sexta de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

En resumen, esta ley especial en materia de trabajo establece una presunción de responsabilidad por los infortunios sufridos por los trabajadores que ordena además, la indemnización que le corresponde a éstos para la reparación de los daños ocasionados. Aclarando que, esta indemnización se pagará, exista o no culpa del empleador en el accidente ocurrido. Es decir, hay una responsabilidad objetiva, lo que acarrea una indemnización objetiva del patrono para con su empleado, además explica como procede la suspensión de la relación laboral por casos de accidentes y como esta, no significa la culminación de la relación laboral.

Sin embargo, de los artículos citados y analizados se desprende tal como lo establece Garay (2.012) que la única forma en que el patrono o empleador podría exonerarse de responsabilidad, es que pruebe que el daño fue causado por la mala fe de su trabajador. Es por ello, que es necesario acotar y aclarar que la responsabilidad objetiva no es excluyente de otro tipo de responsabilidades.

Posteriormente, se encuentra la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), que es después de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es el instrumento legal que abarca de forma especialísima todo lo referente al objeto de estudio de la presente investigación. Tal como lo reza en su artículo 1, el objeto de la presente Ley es:

1.- Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Tal como lo establece el legislador, se crea esa ley especialísima la cual tendrá como objeto entre tantas cosas más, establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, los órganos y entes que van a garantizar a los trabajadores o empleados, esas condiciones de salud y seguridad que necesitan tener en su ambiente o lugar de trabajo.

Además de eso, estará enfocada en promover esa nueva concepción de trabajo saludable y seguro, para de esta forma evitar la mayor cantidad de accidentes laborales posible, observándose así como su nombre lo indica, una norma más preventiva que sancionatoria.

Luego, la ley de prevención, en su artículo 4, comenta su ámbito de aplicación, disponiendo que la responsabilidad de que los lugares de trabajo reúnan las condiciones de

seguridad e higiene exigidas por la ley recae sobre toda clase de empleadores o los llamados patronos, sean éstos públicos o privados, urbanos o rurales, tal como lo disponen los artículos 1, numeral 6, 116 y 128. El artículo base para la responsabilidad objeto de estudio, se encuentra en el artículo 116 donde se consagra: “El incumplimiento de los empleadores o empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, dará lugar a responsabilidades administrativas, así como en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento” (p.58). Por su parte el artículo 56 establece que:

Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

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

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

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

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

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

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

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

11.- Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.

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

13.- En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.

14.- Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.

15.- Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.

Subsiguientemente, el artículo 59 de la ley de prevención, estipula las condiciones y ambiente en las que debe desarrollarse el trabajo para los efectos de proteger a los trabajadores. Mientras que el artículo 129, establece la base de la investigación al definir de alguna manera la responsabilidad subjetiva:

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.

Añade también el artículo citado, que de las acciones derivadas por accidentes de trabajo las conocerán los tribunales de la jurisdicción especial del trabajo, con excepción de las responsabilidades penales a que hubiera lugar, las cuales serán juzgadas por la jurisdicción competente en la materia. Asimismo, anexa que las personas que ejerzan como representantes del empleador, en caso de culpa podrán ser imputadas penalmente.

El artículo 130, menciona que en caso de ocurrencia de un accidente de trabajo como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, éste estará obligado al pago de una indemnización al trabajador o derechohabientes, de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión, que dependiendo de la gravedad serán equivalentes a salarios correspondientes a determinados años.

Como lo establece el artículo, una violación de la normativa legal, por parte del patrono, que acarree un infortunio laboral, que lesione u ocasione la muerte del trabajador, hará que ese patrono responda no solo pagando la indemnización inherente al daño o lesión ocasionada, sino además lo que se derive del daño material y moral sufrido por el trabajador, en dado caso que este último demande, sin perjuicio de las implicaciones penales que puedan proceder. Explica además esta ley, lo que engloba un accidente de trabajo, específicamente en su artículo 69 cuando reza:

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o

temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Se observa pues, una ley que funge como un instrumento que permite garantizar que los trabajadores desempeñen sus actividades laborales, en unas situaciones y condiciones con un ambiente que, no vaya en menoscabo de su salud y bienestar, además garantiza el cumplimiento de la normativa, por parte de los patronos, cuando los obliga de forma expresa

y advierte sus posibles sanciones.

Se aprecia como la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es la ley que establece las instituciones, normas y lineamientos en materia de seguridad y salud además es la que regula los derechos y deberes de trabajadores y empleadores y establece sanciones por incumplimiento o inobservancia de esta normativa. Esta ley especial, rige todo lo relacionado con las mejores condiciones laborales y establece los procedimientos y las prácticas que deben realizarse a las situaciones de trabajo, es por ello, que esta es la ley pilar fundamental de la presente investigación.

Es claro que en un accidente laboral, los daños ocasionados, acarrearán sin duda algunos gastos pecuniarios al empleador que desea o es obligado a repararlos, de probarse su responsabilidad. Esas indemnizaciones se reclaman como medio para aliviar o resarcirse uno mismo de los daños y perjuicios que le ha ocasionado un tercero, por tanto, su cuantía debe estar acorde con la cuantificación objetiva de tales daños y perjuicios, es por ello, que el legislador impone en el texto legal sus parámetros para el pago de esas indemnizaciones.

Por otra parte, las empresas intermediarias, contratistas y sub contratistas, por mandato de los artículos 127 y 128, responderán solidariamente por el incumplimiento en materia de normativa de seguridad y salud laboral de las obligaciones impuestas por ley.

Cabe señalar que, en la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, existe un principio de interpretación y aplicación, el cual refleja el deber general de prevención de la empresa, la cual es la responsable de velar por las condiciones de trabajo y medio ambiente de trabajo seguro, sin importar si los trabajadores son dependientes o terceros contratados por la empresa.

Además, la ley de prevención, contempla situaciones como el caso de que no haya ocurrido ningún accidente, pero los inspectores del Instituto Nacional de Prevención, Salud y

Seguridad Laborales (I.N.P.S.A.S.E.L.) constaten que el empleador ha incumplido alguna disposición relativa a prevención y seguridad en el trabajo.

En ese caso, no hay indemnización al trabajador ya que no ha sufrido ninguna clase de daño, pero el empleador si será sancionado y deberá pagar la multa que se le imponga tal como lo establecen los artículos 118, 119 y 120, por exponer a riesgos a sus trabajadores o empleados, y le agregan el hecho de ser susceptible al cierre temporal de su empresa o establecimiento, tal como lo estipulan los artículos del 120 al 135.

Sin embargo, en los casos de que haya ocurrido un accidente por fuerza mayor o hecho fortuito; y pese a que el empleador había tomado todas las previsiones legales y reglamentarias, entonces éste queda libre de responsabilidad y sólo corresponde al trabajador la indemnización o pensión, según sea el caso, que será pagada por la seguridad social como lo manda el artículo 78 y siguientes, no obstante como no ha entrado en práctica la seguridad social, como se ha mencionado anteriormente, la indemnización actualmente le corresponde al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.).

Este Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.), pagará según lo tarifado en el artículo 571 y siguiente de la ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadora (L.O.T.T.T.), destacando que, en esta situación planteada ocurre la llamada indemnización objetiva del patrono, basada en el artículo 78, de la ley de prevención.

Otro caso, es si ocurrió el accidente y es consecuencia del incumplimiento del empleador; donde éste tendrá la obligación de indemnizar al trabajador por el daño sufrido, tal como lo establecen los artículos 129 y 130, aparte de pagar multas que le colocará el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (I.N.P.S.A.S.E.L.), según lo disponen los artículos del 118 al 120 y aún más, pueden agregarse sanciones penales, tal como lo estipula el artículo 131 de la ley de Prevención.

En cuanto a la indemnización a los sobrevivientes por muerte del trabajador, ellos recibirán un pago único equivalente a veinte (20) salarios mínimos, vigente a la fecha de fallecimiento, mientras que, lo que corresponde a los gastos de entierro, le serán costeados a quienes hayan pagado esos gastos, hasta un máximo de diez (10) salarios mínimos vigentes a la fecha del fallecimiento del trabajador. En otro orden de ideas, la ley de prevención, establece en su artículo 78, situaciones de discapacidades laborales:

Las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se corresponden a los daños que ocasionen las enfermedades ocupacionales o los accidentes de trabajo a una trabajadora o trabajador afiliado, los cuales se clasificarán de la siguiente manera:

1. Discapacidad temporal.
2. Discapacidad parcial permanente.
3. Discapacidad total permanente para el trabajo habitual.
4. Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad.
5. Gran discapacidad.
6. Muerte.

Las prestaciones dinerarias establecidas en esta Sección serán canceladas por la Tesorería de Seguridad Social con cargo a los fondos del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin perjuicio de las prestaciones de atención médica integral, y de capacitación y reinserción laboral garantizados por este Régimen.

Las prestaciones dinerarias establecidas en esta Sección se otorgarán al trabajador o trabajadora, o a sus sobrevivientes, cualquiera sea el número de

cotizaciones realizadas.

Las pensiones serán incrementadas según la inflación registrada, tomando en consideración los estudios y evaluaciones económicas actuariales realizadas para tal efecto por el órgano rector del Sistema de Seguridad Social.

La discapacidad temporal es aquella situación en la que se encuentra el trabajador desde el mismo día en que se produce la lesión que le impide realizar su actividad laboral normal de forma temporal y por una duración máxima de 12 meses prorrogables otros 12 meses más, que abarca las recaídas y los periodos de reposo. Tal como lo establece el artículo 79:

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. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una prestación dineraria equivalente al cien por cien (100%) del monto del salario de referencia de cotización correspondiente al número de días que dure la discapacidad.

Dicha prestación 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.

El empleador o empleadora será el responsable de la cancelación del salario, incluyendo todos los beneficios socioeconómicos que le hubiesen

correspondido como si hubiese laborado efectivamente la jornada correspondientes a los tres (3) primeros días continuos de la discapacidad temporal del trabajador o de la trabajadora. Dicha cancelación se hará sobre el cien por cien (100%) del monto del salario de referencia de cotización pagadera de forma mensual, en el territorio de la República, en moneda nacional.

Si la discapacidad amerita que el trabajador reciba la atención constante de otra persona, las indemnizaciones diarias se incrementan hasta cincuenta por ciento (50%) adicional por gran discapacidad temporal.

El derecho del trabajador o trabajadora afiliado a la prestación por discapacidad temporal nace con el diagnóstico del médico. Dicho diagnóstico deberá ser validado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, o en la institución pública en la cual éste delegare, sin perjuicio de la revisión de dicho diagnóstico de conformidad con la ley.

El trabajador o trabajadora puede permanecer con una discapacidad temporal hasta por doce (12) meses continuos. Agotado este lapso, el trabajador o trabajadora deberá ser evaluado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con el fin de determinar si existe criterio favorable de recuperación para la reinserción laboral, en este caso podrá permanecer en esta condición hasta por doce (12) meses adicionales. Agotado este último período, y no habiéndose producido la restitución integral de la salud, el trabajador o trabajadora pasará a una de las siguientes categorías de discapacidad:

1. Discapacidad Parcial Permanente.
2. Discapacidad Total Permanente para el trabajo habitual.
3. Discapacidad Absoluta Permanente para cualquier tipo de actividad laboral.
4. Gran Discapacidad.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales podrá evaluar de oficio o a solicitud de parte interesada, la condición de discapacidad temporal del trabajador o trabajadora.

La discapacidad parcial permanente, conforme lo establecido en el artículo 80 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 causando prestaciones dinerarias según se indica a continuación:

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.

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 caso de la discapacidad total permanente para el trabajo habitual, según lo establece el artículo 81, 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. Y este artículo además indica:

El trabajador o trabajadora con esta contingencia debe entrar con prioridad en los programas de recapitación 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 reinserción 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.

La discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral, como lo estipula el artículo 82, 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.

Finalmente, la gran discapacidad, como lo consagra el artículo 83 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. Y se señala:

Este pago adicional no será computable para la determinación de la pensión de sobrevivientes que eventualmente se genere.

Además, la ley prevé que, durante los primeros cinco (5) años de otorgada cualesquiera de las pensiones por discapacidad permanente, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, podrá ordenar la reevaluación del pensionado o pensionada a objeto de verificar la permanencia de la lesión y ordenar, de ser procedente, la revisión del grado de discapacidad y suspender, continuar o modificar el pago de la respectiva pensión según el resultado de la revisión del diagnóstico. El porcentaje de discapacidad, se considerará definitivo al cumplirse los cinco (5) años

establecidos, o si la persona con discapacidad ha cumplido la edad requerida para acceder a una pensión de vejez, esto conforme con el artículo 82.

Posteriormente, la ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, tiene como fin proteger a los habitantes de la República contra las contingencias de enfermedades y accidentes, laborales o no, desempleo, maternidad, incapacidad temporal, parcial, invalidez, vejez, muerte, sobrevivencia, y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como las cargas derivadas de la vida familiar, profesional, de recreación o cualquier tipo de necesidad que debe ser prevista. Tal como lo establece el artículo 17:

El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad; paternidad; enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración; discapacidad; necesidades especiales; pérdida involuntaria del empleo; desempleo; vejez; viudedad; orfandad; vivienda y hábitat; recreación; cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley. El alcance y desarrollo progresivo de los regímenes prestacionales contemplados en esta Ley se regula por las leyes específicas relativas a dichos regímenes.

En dichas leyes se establecerán las condiciones bajo las cuales los sistemas y regímenes prestacionales otorgarán protección especial a las personas discapacitadas, indígenas, y a cualquier otra categoría de personas que por su situación particular así lo ameriten y a las amas de casa que carezcan de protección económica personal, familiar o social en general.

Además, esta ley obliga a la promoción del trabajo seguro y saludable e indica en su

artículo 18, numeral 3, que el Sistema de Seguridad Social está obligado a garantizar las prestaciones siguientes: (...)

3. Promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados por causas del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.

Aunado a lo mencionado, el artículo 94 de la referida ley, crea un Régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo cuando dispone lo siguiente que se menciona a continuación:

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 de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Luego, el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo agrega en su artículo 2: “Los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención” (p.12). Luego en su artículo 3 estipula que todo trabajador debe:

- a) Hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos personales de protección.
- b) Colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y la de las demás personas que se encuentren en el lugar del trabajo.

Lo que hace presumir que la responsabilidad en el cuidado, higiene y salud en el trabajo se quiere es compartida; pues así como el patrono está obligado con los trabajadores, ellos también están obligados por ley, a acatar y usar correctamente las herramientas, maquinas o instalaciones de trabajo y además, de colaborar con él para tomar las medidas preventivas necesarias para su propia seguridad.

Por su parte, el Reglamento parcial de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, quien tiene la responsabilidad de promover la salud de toda la población de forma universal y equitativa, incluyendo la protección y la educación para la salud y la calidad de vida, la prevención de enfermedades y accidentes, la restitución de la salud y la rehabilitación oportuna, adecuada y de calidad, además tiene a su cargo la promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados por causas del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.

Y sobre todo, se encargará de las prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades y accidentes. Más adelante, el artículo 24, establece las obligaciones relativas a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde reza que, los patronos, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- 1 Cumplir permanentemente los requisitos exigidos para su acreditación.
- 2 No realizar actividades distintas a las debidamente acreditadas.
- 3 Prestar la cooperación necesaria para su supervisión por parte de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- 4 Suministrar los datos, información y medios de prueba que tengan a su disposición, requeridos por los funcionarios y funcionarias de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- 5 Comunicar cualquier cambio relativo a los datos aportados al registro y acreditación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al mismo.
- 6 No obstaculizar, impedir o dificultar la actuación la actuación de inspección o supervisión de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- 7 Presentar informe trimestral sobre el ejercicio de sus funciones al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en los formatos elaborados al efecto.
- 8 Las demás que señalen la Ley, los reglamentos y las normas técnicas (p. 34)

Además, es importante saber que las prestaciones en dinero previsto en esta Ley y en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo serán pagadas por la Tesorería de Seguridad Social, a cargo de los fondos de este Régimen, y administradas por la misma. Las prestaciones de atención médica integral, incluyendo la rehabilitación del trabajador, y las prestaciones de capacitación y reinserción laboral serán financiadas por el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a los Regímenes Prestacionales de Salud y Empleo, respectivamente.

Referente al objeto de estudio, el máximo Tribunal del país, el Tribunal Supremo de Justicia, según la sentencia de la Sala de Casación Social, dictada el 16 de marzo del año 2.006, sobre la carga de la prueba en materia de accidentes laborales estableció el siguiente criterio:

Cuando el trabajador alega el incumplimiento de las disposiciones de la LOPCYMAT, afirma un hecho de compleja demostración, a saber, la no realización por parte del patrono de las conductas positivas necesarias para satisfacer los deberes de seguridad allí establecidos; por lo tanto, aun cuando el patrono se limite a negar en forma absoluta que incurre en tales incumplimientos, sin alegar hechos nuevos, tiene la carga de probar las conductas positivas que excluyen el hecho alegado por el trabajador. Que debe probar el actor; el daño, la relación de causalidad. Que debe probar la parte demandada; alguna causa eximente de la responsabilidad, el cumplimiento de las obligaciones patronales establecidas en la ley (p.22).

2.4. Definición de Términos Básicos

-Accidente laboral: Es un suceso imprevisto, eventual y sobrevenido por un acto o como motivo de un trabajo o en el trayecto al trabajo (*in itinere*), que produce una lesión funcional

o corporal, o perturbación sea transitoria o permanente, inmediata o posterior, física o psicológica en la persona empleada, o inclusive puede producir la muerte, esos sucesos, le impidan continuar con su rutina diaria, y puede originarse por la culpa del patrono del trabajador o de ambos, inclusive por una circunstancia natural.

-Actos de salvamento: Es la acción o efecto de salvar o salvarse, especialmente se entiende como actos de salvamentos, esos ya organizados para rescatar a alguien de una situación de peligro.

-Agente: Es cuanto obra o tiene capacidad de causar efectos, es decir, un fenómeno que ejerce una acción determinante.

-Condiciones de trabajo: Son las circunstancias en que se desempeña una labor, abarcando horario, utilización de implementos de seguridad, mantenimiento de los equipos, herramientas y maquinarias, la supervisión, entre otros aspectos relevantes.

-Condiciones ergonómicas: Es la relación persona-sistema de trabajo y máquina, es decir, la adaptación de las maquinarias, herramientas y equipos en función de la persona que la trabaja.

-Contingencia: Es la posibilidad de que una cosa suceda o no, es decir, un suceso que puede ocurrir o no. Es un sinónimo de riesgo.

-Discapacidad laboral: Es aquella consecuencia negativa, que es consecuencia de un accidente o enfermedad con ocasión en el trabajo, que merma la facultad humana para ejercer su actividad laboral, con la misma capacidad que lo hacía anteriormente.

-Enfermedad ocupacional: Es una alteración a la salud, que provoca una anomalía física o psicológica, o de ambos casos inclusive, que puede ser permanente o temporal que es producida por el ejercicio habitual de una ocupación, con efectos perjudiciales para la salud, puede darse por la manipulación de algunas sustancias o materiales, por influencia de

condiciones o procedimientos especiales de la industria.

-Factores de riesgo: Son aquellos elementos que se encuentran en las condiciones de trabajo, que, pueden representar un potencial negativo para la salud del trabajador.

-Incidente: Es un acontecimiento o suceso casual imprevisto fortuito, es decir un hecho o suceso que se produce en el transcurso de algo y que influye en su desarrollo.

-Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL): Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el cual, diseña y ejecuta la política nacional en materia de prevención, salud y seguridad laborales y la construcción de un sistema público de inspección y vigilancia de condiciones de trabajo y salud de los trabajadores; enmarcado dentro del Sistema de Seguridad Social Venezolano que actualmente rige.

-Lesiones: Es una herida, golpe o detrimento; un daño de cualquier índole que afecta a una persona; éste puede ser funcional o corporal, permanente o temporal, inmediato o posterior.

-Medio ambiente de trabajo: Es el conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situación de trabajo (pueden ser factores físicos y atmosféricos), determinando su actividad.

-Responsabilidad: Es la obligación de reparar y satisfacer una pérdida causada, un daño o mal ocasionado. Esta obligación puede ser moral o legal como la que se está estudiando en el presente trabajo de investigación.

-Riesgo: Es una contingencia, una probabilidad próxima o daño potencial que puede surgir por un proceso presente o por un suceso futuro.

-Salud: Es el estado en que un ser u organismo vivo no tiene ninguna lesión ni padece ninguna enfermedad y ejerce con normalidad todas sus funciones. Es, según la Organización

Mundial de la Salud, un estado de completo bienestar físico, mental y social.

-Siniestro: Es un grave accidente o avería, que normalmente conlleva numerosas víctimas o cuantiosos daños.

-Trabajo: Es toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o rendimiento de una persona que ayuda a obtener riqueza.

-Trabajador: Es quien realiza una labor socialmente útil a cambio de un beneficio económico llamado salario, y que se somete por este a la subordinación de alguien más llamado patrono.

CAPÍTULO III

FASES METODOLÓGICAS

En este capítulo se expone la manera cómo se realizó el estudio tomando en consideración los objetivos específicos trazados; mediante una descripción exhaustiva de los procedimientos, técnicas e instrumentos más apropiados según la naturaleza del trabajo para la recolección de datos, respondiendo así a los aspectos metodológicos que sigue la investigación.

3.1. Fase I: Definir la diferencia entre la responsabilidad subjetiva y la responsabilidad objetiva del patrono.

Para diferenciar las dos (02) clases o tipos de responsabilidades en materia laboral, se tienen necesariamente que definir, en primer lugar, la responsabilidad Subjetiva, depende enteramente de la conducta de una persona o sujeto, de hacer o no hacer, es decir, de una conducta imprudente o negligente, en este caso del empleador, que, de perjudicar a un empleado, la ley lo obliga a indemnizarlo, por lo que es responsable civil, administrativa y penalmente, su sanción dependerá del daño causado a su trabajador y la relación de causalidad entre ese daño y su intención o negligencia. En este sentido, la responsabilidad subjetiva se funda exclusivamente en la culpa, por lo que, la responsabilidad subjetiva 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 por parte de un agente, es la culpabilidad como hecho generador del daño.

En conclusión, la diferencia es que la responsabilidad objetiva es la cobertura del daño ocasionado en sí, es decir, es una responsabilidad inexcusable del patrono por el simple hecho de exponer a su trabajador a un riesgo potencial, independientemente de que su trabajador

cuenta con todas las advertencias y herramientas necesarias para enfrentar o prevenir ese peligro, en cambio, la responsabilidad subjetiva, va más allá del hecho, más allá del daño, ya que, este tipo de responsabilidad recae o mejor dicho, nace de la culpa u omisión del patrono en la ocurrencia de dicho accidente, ya que, se basa en la acción u omisión del patrono con anterioridad a ese hecho, indaga en la acción o no que ha desplegado el patrono para prevenir y proteger a su trabajador, siendo un complemento de la responsabilidad objetiva.

En este mismo orden de ideas, es importante comentar que ese hecho contrario a la ley, es denominado hecho ilícito, y debe poseer tres (03) elementos básicos para que se dé: el daño, la culpa y la relación de causalidad entre ambos, por su parte, el artículo 1196 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”. En consecuencia, se observa como la ley no castiga la ocurrencia de un accidente de trabajo (en este caso) en sí, lo que castiga es la culpa que el patrono haya tenido en tal accidente.

El artículo 116 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.), afirma el anterior enunciado de la siguiente manera: “el incumplimiento de los empleadores o empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento”. En concordancia con el artículo precedente, citamos el encabezado del 129 de la misma ley, que reza: “Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, 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 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”.

En el caso de la responsabilidad objetiva, no se necesita probar la culpa, negligencia, imprudencia o impericia del patrono, ya que esta responsabilidad, se funda independientemente de la culpa, por lo que le corresponde al trabajador, demostrar que el daño se produjo por el hecho de laborar en ese ambiente de trabajo. El legislador recoge la teoría de la responsabilidad objetiva o del riesgo creado, 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 sustancias 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, por poner algunos ejemplos, para que esté obligado a responder por el daño que cause, aunque no obre ilícitamente. En definitiva, sólo queda relevado de pagar el daño, si acredita y comprueba que ese daño se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima, es decir, de su empleado o trabajador.

3.2. Fase II: Establecimiento de la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente.

Para el establecimiento de la responsabilidad subjetiva del patrono, se debe proceder a estructurar de forma jerárquica los instrumentos legales que abarcan el objeto de estudio, para fundamentar con criterio la investigación, analizando desde la Carta Magna, hasta el reglamento especial que regula la materia que compete, se tiene que, la responsabilidad subjetiva del patrono se establece cuando un trabajador sufre un accidente laboral por el incumplimiento de su patrono en materia de seguridad y salud en el trabajo en su empresa, por lo que se entiende que, cuando el incumplimiento es verificado por los funcionarios de

supervisión o inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo, quiere decir, que se evidencia efectivamente la acción u omisión del patrono, el daño y grado del mismo en el trabajador, y el nexo causal o relación de causalidad entre ambos supuestos, se está en presencia de la llamada, responsabilidad subjetiva del patrono.

Lo más importante para establecer esta responsabilidad, es demostrar el nexo causal, que como se sabe, es el enlace entre ese hecho culposo con el daño causado, en este caso al trabajador. El nexo causal es una relación causa / efecto que existe entre la acción determinante de un daño y lo que es el daño en sí, en el ámbito laboral, la relación causal exige en primer lugar la existencia del vínculo laboral, en segundo lugar que el accidente laboral se produzca como ejecución del trabajo realizado, en mérito de ese vínculo laboral, y en tercer lugar que sea por acción, omisión, imprudencia o negligencia comprobada del patrono.

La preponderancia entre el nexo que debe haber entre las patologías reclamadas por los trabajadores y las tareas desempeñadas por éstos en su trabajo, es la clave para realmente estar dentro de la responsabilidad subjetiva del patrono, con esto se quiere hacer énfasis, en que no basta que un hecho laboral haya sido ocasionante del daño, sino que se requiere establecer la causa adecuada de ese daño. En este mismo sentido, se sostiene que incumbe a la parte actora acreditar la incapacidad laboral denunciada y su relación causal o concausal con el accidente sufrido por el hecho con ocasión del trabajo, por lo que, notoriamente, la existencia de la relación causal, es supuesto esencial para el andamio de la acción, pues constituye un presupuesto necesario, en la determinación de la calidad profesional o laboral de un accidente.

A esto se le debe agregar que, con relación a los accidentes, no existe una presunción *iuris et de iuri* sino *hominis*, correspondiéndole en consecuencia a quien la invoca, acreditar el hecho laboral antecedente y la lesión consecuente que padece, como también el nexo que

debe mediar entre ambos, a esto se llama; relación de causalidad adecuada.

Para comprender mejor este nexo de causalidad, se traen sentencias emanadas del Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación social, las cuales se mencionan y se traen extractos a continuación; la primera es la Sentencia No. 741, de fecha: diez (10) de octubre de 2018, **Caso:** Luis Antonio Villarroel Cedeño contra Alimentos Polar Comercial, C.A., la cual reafirma que, el hecho ilícito, como presupuesto formal de la responsabilidad subjetiva del patrono, está constituido por el incumplimiento de una conducta preexistente; el carácter culposo o ilícito del incumplimiento; la existencia del daño (enfermedad o accidente) y la relación de causalidad entre el daño experimentado por el *trabajador* y las labores desempeñadas por éste en el ejercicio de su cargo; supuestos cuya carga probatoria jurisprudencialmente está atribuida al demandante. Por lo que, debe demostrarse realmente la infracción o quebrantamiento de las normas de seguridad laboral idóneas para establecer la correlación entre el daño y las labores desempeñadas, *para que, efectivamente las sanciones guarden relación intrínseca con el padecimiento sufrido por el trabajador.*

En esta sentencia, la Sala establece que a pesar de no haberse demostrado la realización de los exámenes pre empleo y la notificación del padecimiento al I.N.P.S.A.S.E.L., tales infracciones no constituyen incumplimientos capaces de configurar la responsabilidad subjetiva artículo 130 de la L.O.P.C.Y.M.A.T., la cual se sustenta principalmente en probar que el hecho, en este caso la enfermedad, es consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La segunda es la Sentencia No. 737, de fecha: ocho (08) de octubre de 2018, **Caso:** Brando Javier García Raz contra PDV MARINA, S.A., la cual expone que, se debe revisar el informe médico que demuestre la enfermedad ocupacional, demostrarse el incumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del patrono, y, en este caso, al no encontrarse y la existencia del nexo causal entre ambas, por no haber

incumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, mal puede haber relación de causalidad, entre un incumplimiento que no existe y el padecimiento del trabajador, así que, como en este caso no quedo demostrado el nexo causal, la cual es evidentemente carga procesal del actor o accionante, no supone ninguna indemnización entonces por responsabilidad subjetiva, por lo cual se declara improcedente.

En esta sentencia la Sala reitera que los tres (03) elementos que deben ser demostrados para que proceda la indemnización por responsabilidad subjetiva, son; la existencia de la enfermedad ocupacional o el accidente de trabajo, el incumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad y salud, y la existencia de un nexo causal.

3.3. Fase III: Presentación de las implicaciones legales que se desprenden de la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente.

Para esta última fase se reúnen todas las implicaciones establecidas en el ordenamiento jurídico, como consecuencia de la responsabilidad subjetiva del patrono, reduciéndose en, sanciones civiles, administrativas y penales, que dependerán única y exclusivamente de la acción u omisión del patrono, el daño y grado del mismo en el trabajador, y el nexo causal o relación de causalidad entre ambos supuestos, lo que generará que, pueda haber, multas, indemnizaciones, cierre parcial o total de la Empresa, y en los peores casos, la prisión. Evidentemente, y como se ha establecido en reiteradas oportunidades, estas sanciones variables, dependerán enteramente del caso concreto, y por ende, su cuantía o tiempo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Resultados

Fase I: Definir la diferencia entre la responsabilidad subjetiva y la responsabilidad objetiva.

La diferencia es que la responsabilidad objetiva es la cobertura del daño ocasionado en sí, es decir, es una responsabilidad inexcusable del patrono por el simple hecho de exponer a su trabajador a un riesgo potencial, independientemente de que su trabajador cuente con todas las advertencias y herramientas necesarias para enfrentar o prevenir ese peligro, en cambio, la responsabilidad subjetiva, va más allá del hecho, más allá del daño, ya que, este tipo de responsabilidad recae o mejor dicho, nace de la culpa u omisión del patrono en la ocurrencia de dicho accidente, ya que, se basa en la acción u omisión del patrono con anterioridad a ese hecho, indaga en la acción o no que ha desplegado el patrono para prevenir y proteger a su trabajador, siendo un complemento de la responsabilidad objetiva.

Fase II: Establecimiento de la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente.

Según el artículo 116, de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.), todo empleador o patrono que incumpla con los requisitos que establece la ley y por resultado del mismo incumplimiento, ocurre un accidente laboral, es considerado entonces, responsable de ello.

Fase III: Presentación de las implicaciones legales que se desprenden de la

responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente.

La ley impone sanciones pecuniarias de carácter civil y administrativo, además de las sanciones penales a que haya lugar al patrono que incumpla las normas de seguridad establecidas por los organismos competentes, o cuando no haya ocurrido un infortunio laboral, pero por exponer a sus trabajadores a un ambiente laboral inseguro se constituya una infracción grave que deba ser sancionada. Para la responsabilidad penal se exige que la violación de la normativa haya sido grave o muy grave, sin embargo no señala la ley que se entienda por violación grave o muy grave.

La redacción de este artículo da a entender que un incumplimiento leve de las normas que ocasione daño a un trabajador, no acarrearía responsabilidad penal y que dependerá de los criterios del juez penal, determinar el grado de esa responsabilidad, también se da a entender que si el patrono cumple con las normas legales de prevención, no será sancionado, acarreando así una exoneración de responsabilidad, sin embargo no es taxativa la norma, pues es un vacío legal.

Si la culpa del accidente es de los dos, el patrono deberá indemnizar al trabajador como lo disponen los artículos 129 y 130 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.), según se reparta la culpa, aunque cabe destacar que en caso de responsabilidad penal, la tendría íntegra el patrono pues las penas son personalísimas y no cabe la idea de que se pueda compartir entre patrono y trabajador. En caso de no conocerse o poder establecerse la responsabilidad, a criterio del autor opera la regla in dubio pro reo, principio del derecho adecuado para una situación así.

4.2. Conclusiones

Fase I: Definir la diferencia entre la responsabilidad subjetiva y la responsabilidad objetiva.

Se encontró primeramente que la responsabilidad subjetiva del patrono se contempla en la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.), y en el reglamento parcial de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, pues en realidad, es un tema que es abarcado a fondo y desarrollado más que todo por la doctrina y la jurisprudencia, debido que, la legislación en sí, es muy escasa en este aspecto. En concordancia con esto, se tiene que, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Código Civil venezolano y la ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (L.O.T.T.), solo contemplan ese deber que tiene el patrono de garantizar un ambiente sano a sus trabajadores, sin profundizar más allá, es decir, sin detallar o adentrarse en qué es un ambiente sano para un trabajador, por lo que, se debe entender que, legalmente, se tiene sólo lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.), y en el reglamento parcial de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, ya que son los únicos instrumentos legales que los “desarrolla”, de alguna manera.

No obstante, es sabido que la legislación laboral, tiene siempre la intención de proteger y favorecer al trabajador en sus diferentes ámbitos, tanto sociales, laborales, como a veces, personales, por lo que, aunque no se hallen suficientes características o situaciones planteadas por los legisladores o juristas, donde se identifique indudablemente cuando se está en la presencia de la responsabilidad subjetiva del patrono, si se puede, indiscutiblemente, tener noción mediante lo establecido en la ley, y la premisa del amparo y la protección que rodean y conforman la legislación laboral venezolana.

Por lo que, se puede en definitiva concluir que, la responsabilidad subjetiva del patrono procede cuando hay un riesgo de naturaleza subjetiva, es decir, a causa de factores humanos,

sean estos factores por acción u omisión del trabajador y/o del patrono, como individuos de la relación del trabajo, y que pueden ser provocados bien sea por la carga de trabajo, o por factores psicológicos y sociales que lo rodean.

Todo ello implica que, para hacer efectiva esta responsabilidad subjetiva, hay cuestiones que se deben tener en cuenta; en primer lugar, la ocurrencia de un accidente, en segundo lugar, se debe acreditar ese daño o padecimiento por parte del trabajador, y, en tercer lugar, que pueda devenir de la culpa del empleador o el dolo y el nexo causal entre el daño y la culpa del empleador.

Fase II: Establecimiento de la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente.

La responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo conforme a la legislación laboral venezolana se encuentra establecida en la ley orgánica de prevención y condiciones de medio ambiente de trabajo, específicamente en su artículo 116, cuando establece que el incumplimiento de los patronos en materia de seguridad y salud en el trabajo, dará lugar a responsabilidades administrativas, civiles o penales como consecuencia de su incumplimiento.

Así que, se está en presencia de responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, cuando ciertamente hay incumplimiento en las medidas que éste (patrono) ha tomado en su Empresa, en cuanto a la seguridad de sus trabajadores, independientemente que este incumplimiento sea adrede o de manera accidental, ya que, se aplica también para este caso, el principio jurídico “el desconocimiento de la ley, no exime de su cumplimiento”.

Con todo esto, se tiene que, los deberes patronales tocan incluso de alguna forma, la

mente y espíritu del patrono, pues, la mala intención, inobservancia o el desconocimiento, sea cual fuere el caso, cuando se materializa en consecuencias para su trabajador, como es el caso de un accidente laboral, sale a relucir, pues se entiende, que un patrono es como un *pater familia*, y que, además de procurar que su Compañía marche bien y sus objetivos sean alcanzados, debe tener la concientización suficiente, que toda esa actividad y objetivos se logran, además de por su ideal y dirección, por un esfuerzo humano que no solo necesita remuneración, sino que, necesita la protección en el lugar donde en muchos casos, pasan el mayor tiempo de sus días, su trabajo. Teniendo además muy en cuenta, que aunque para algunos patronos un trabajador sea “sustituible”, realmente ningún ser humano lo es, y la idea del proceso social del trabajo, es beneficiar tanto al país, como al patrono, como a ese trabajador, que espera retornar a su hogar pleno, y aspira que, sus ingresos, solo se obtengan mediante su esfuerzo, no su desgaste o exposición.

Fase III: Presentación de las implicaciones legales que se desprenden de la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión del trabajo, conforme con la legislación laboral venezolana vigente.

Las implicaciones legales que se desprenden de la responsabilidad subjetiva del patrono, en los accidentes con ocasión al trabajo son múltiples y dependientes de cada caso en concreto, pero se pueden clasificar en:

(a) Sanciones Penales: que dependerán de:

Muerte o incapacidad del trabajador

Gran discapacidad

Discapacidad absoluta permanente

Discapacidad total permanente para el trabajo habitual

Discapacidad parcial permanente

Discapacidad temporal

Gran discapacidad temporal

Por secuelas permanentes derivadas del accidente

(b) Sanciones Pecuniarias: son indemnizaciones procedentes cuando hay culpa del patrono y pueden ubicarse de la siguiente manera:

Por parte del patrono a parientes del trabajador fallecido

Por parte del patrono al trabajador discapacitado

Por parte del patrono al trabajador con secuelas permanentes y graves por accidente

Por secuelas graves que se equiparan a discapacidad permanente

Por daño moral y material

Estas se encuentran con mayor detalle en los artículos, 120, 121, 130, 131 y 135 de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.) .

Las implicaciones legales que se desprenden de la responsabilidad subjetiva del patrono, van desde las más “leves” como lo son las civiles o administrativas, hasta las más “graves” que se encuentran en el ámbito penal. Para poder determinarlas con exactitud, debe estudiarse cada caso concreto, pero se sabe que, los factores que son mas preponderantes e influyentes para catalogarlas, son el nivel o importancia del accidente ocurrido, específicamente las consecuencias que padece el trabajador a causa del mismo, y, la verificación y grado de incumplimiento del patrono en el mantenimiento o garantía de la protección que por ley se obliga.

4.3 Recomendaciones

La prevención de riesgos laborales, se está constituyendo en uno de los aspectos más destacados en la gestión diaria de las empresas. Por ello, identificar y controlar oportunamente los factores de riesgos presentes en el trabajo, son tareas claves a fin de

conseguir una eficaz erradicación del siniestro en la empresa, contribuyendo de esta manera a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el funcionamiento de la empresa.

Toda empresa, bien sea del sector público o privado, debe tener como elemento de primer orden la seguridad y salud de trabajadores, no solo por el hecho del mantenimiento de la productividad, sino además por el cumplimiento de lo establecido en la ley, y la razón más importante es que el hecho de que un trabajador labore, no debe porque finalizar su vida útil de trabajo, y estar plagado de dolencias de origen profesional producto de un accidente laboral, que pudieron perfectamente evitarse.

Es por esto, que se recomienda a todos los patronos o empleadores involucrarse en el tema, e implantar en sus empresas, cada uno de los requisitos y exigencias establecidos en la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.) y en el reglamento parcial de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, pues en Venezuela, esta ley tiene el alcance sobre las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo. Y en el reglamento parcial, se encuentra como debe ser un ambiente laboral estable, seguro y apropiado para cada trabajador, según el legislador, por eso, tanto los trabajadores como patronos, deben conocer más acerca de ellas, ya que, con el conocimiento de las leyes nombradas *ut supra*, se evitaría potencialmente, el riesgo del cual se ven involucradas y afectadas ambas partes, porque, en el mejor de los casos, los trabajadores pueden sufrir un accidente laboral leve, y el patrono, perder el potencial de su empleado temporal o permanentemente, por alguna falla o desconocimiento imputable a él.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, I. (1994). Técnicas de investigación bibliográfica. Caracas: Contexto Ediciones.
- Alfonzo, R. (2009). Nueva didáctica del derecho del trabajo. Caracas: Editorial Melvin C.A.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas: Editorial Episteme.
- Cabanellas, G. (2006). Diccionario jurídico elemental. Edición actualizada, corregida y aumentada. Sao Paulo: Editorial Heliasta S.R.L.
- Calvo, E. (2007). Código Civil venezolano comentado y concordado. Caracas: Ediciones Libra.
- Flick, U. (2007). Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Ediciones Morata S.L.
- Garay, J. (2010). La Constitución Bolivariana (1999). Caracas: Ediciones Juan Garay y Miren Garay.
- Garay, J. (2009). Reglamento parcial de la Ley de Prevención en el trabajo. Caracas: Ediciones Juan Garay y Miren Garay.
- Garay, J. (2013). Ley de Prevención en el trabajo (2.013). Caracas: Ediciones Juan Garay- y Miren Garay.
- Garay, J. (2012). Ley del trabajo. Caracas: Ediciones Juan Garay- Juan Garay y Miren Garay.
- García, M. (2009). Estudios teóricos y prácticos sobre el INPSASEL y la LOPCYMAT. Caracas: Ediciones Vadell Hermanos.
- Hernández R, Fernández C, y Baptista P. (2003). Metodología de la investigación. (2.003). México: Mc Graw Hill Interamericana editores, C.V.

- Hurtado, J. (2000). Metodología de la investigación Holística. 2.000. Caracas: Editorial Sypalluct.
- Mercado, F. y Torres, T. (2000). Análisis cualitativo: teoría método y práctica. México: Editorial Plaza y Valdés.
- Montilla, M. (2011). Derecho laboral y procesal del trabajo. Caracas: Editores Vadell Hermanos.
- Sabino, C. (2002). El proceso de investigación. Caracas: Editorial Panapo.
- Sainz, C. (2007). Lineamientos prácticos del nuevo reglamento parcial de la LOPCYMAT G.O. 38596 del 3-01-2.007. La Victoria: Cooperativa de trabajadores progresistas de artes gráficos.
- Ossorio, M. (1979). Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Buenos Aires: Ediciones Heliasta.
- Rivera, R. (2013). La prueba en el proceso laboral. Barquisimeto: Librería J. Rincón G.

REFERENCIAS NORMATIVAS

Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, adoptado por Venezuela el 10 de enero del año 1.981, bajo Gaceta Oficial No. 3312, que entra en vigor el 11 de agosto de 1.983

Convenio 161 de la Oficina Internacional de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, adoptado por Venezuela el 23 de diciembre del año 2.004, bajo Gaceta Oficial No. 5747.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.236 del 26 de julio de 2.005.

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) Resolución 6227, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 39.070 del 01 de diciembre del 2.008.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Decreto N° 8.938 del 30 de abril de 2.012.

Ley del Seguro Social, gaceta oficial de la república bolivariana de Venezuela no. 39414 del 30 de abril del 2.010

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Gaceta Oficial N° 1631, diciembre 1.973.

Reglamento parcial de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente del trabajo. Gaceta Oficial N° 38596, 2.007.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Freddy Zambrano segunda impresión. Editorial atenea Caracas-Venezuela 2.007.