

**UNIVERSIDAD CATÓLICA "ANDRÉS BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**EL REGIMEN JURIDICO DE SALUD Y SEGURIDAD
LABORAL EN VENEZUELA**

**Trabajo Especial de Grado, presentado
Como requisito parcial para optar al
Grado de Especialista en Derecho del
Trabajo**

**Autor:
Abog. José Gregorio Hurtado**

**Asesor:
Dr. Gerardo Mille Mille**

Ciudad Guayana, Octubre, 2.005

UNIVERSIDAD CATÓLICA "ANDRÉS BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

APROBACIÓN DEL ASESOR

En mi carácter de Asesor del Trabajo de Grado, presentado por el ciudadano Abogado JOSÉ GREGORIO HURTADO, para optar al grado de ESPECIALISTA EN DERECHO DEL TRABAJO, cuyo Título es: RÉGIMEN JURÍDICO DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL EN VENEZUELA, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Ciudad Guayana, a los cuatro (04) días del mes de Octubre de dos mil cinco.

DR. GERARDO MILLE MILLE

C.I. 3.186.307

DEDICATORIA

- A DIOS Y A MARIA AUXILIADORA, fuerza espiritual que me guían y acompañan siempre en mi superación profesional.
- A JUANA, mi madre, mujer incansable que me enseñó el arte del trabajo y la constancia.
- A MI ESPOSA, PAOLA, insigne compañera e impulso para alcanzar mis metas.
- A MIS HIJAS, VERUSKA Y MARIA GABRIELA, motivos para luchar cada día por una mejor Venezuela.
- A MIS HERMANAS, IRMA, YAJAIRA, ZORAIDA E INGRID a quienes admiro, por su espíritu de lucha y perseverancia.
- A MIS SOBRINOS, Mariangelica, Luis, Oswaldo, Carlos Alberto, Daniela y Carlos Eduardo, fuerza juvenil y esperanza de un Estado de Derecho y de Justicia.
- A TODOS LOS TRABAJADORES, porque ellos con su esfuerzo y su tesón, vivifican el HECHO SOCIAL TRABAJO.
- A MI TUTOR, que con su estímulo y conocimiento me enseñó el camino a seguir en este trabajo.
- A LA UNIVERSIDAD CATÓLICA “ANDRÉS BELLO”, por ir por todos los rincones de Venezuela, llevando la semilla del conocimiento.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
RÉGIMEN JURÍDICO DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL EN VENEZUELA	
Consideraciones Generales	7
Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo	17
Normas Constitucionales	24
Normas Legales	27
Normas Reglamentarias	33

Normas Convencionales o Contractuales 36

Normas Internacionales 46

CAPITULO II

EL ESTADO Y LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Estado como Garante del Sistema de Salud y Seguridad
en El Trabajo 49

Fines y Medios de la Política de Seguridad y Salud en
El Trabajo 57

Órganos Administrativos con Competencias Específicas
La Prevención de Riesgos Laborales 61

CAPITULO III

LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR LAS ENFERMEDADES LABORALES

El concepto de Responsabilidad	64
Teorías relacionadas con los Tipos de Responsabilidad	75
Teoría que acoge la Ley Orgánica del Trabajo en relación con los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales	82
Análisis Jurídico de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	86
Teorías que asume la LOPCYMAT	95
Doctrina del Tribunal Supremo de Justicia en relación con la Responsabilidad del Empleador por Enfermedad o Accidente de Trabajo	98
Criterio sobre la Responsabilidad Objetiva por Accidentes de Trabajo	100

CAPITULO IV

DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Normativa Fundamental	119
El Derecho de Rehusarse a Trabajar	120
Derecho de Información y Capacitación en Materia de Riesgos Laborales	125
Derecho de Participación y Representación en la Prevención De los Riesgos Laborales	127
Deberes de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	128
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFÍA	136

UNIVERSIDAD CATÓLICA "ANDRÉS BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE SALUD Y SEGURIDAD
LABORAL EN VENEZUELA

Autor: Abog. José Gregorio Hurtado
Asesor: Dr. Gerardo Mille Mille
Octubre, 2.005

RESUMEN

El presente trabajo de investigación monográfica, se estableció como objetivo fundamental, determinar el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela, mediante el análisis de los criterios doctrinales, ya sean, nacionales o extranjeros para el establecimiento de la responsabilidad del patrono o empleador por enfermedad profesional o accidente laboral. Esta investigación fue un medio importante para establecer los criterios manejados por los Tribunales de la República conforme a la normativa sobre Higiene y Seguridad laboral vigente en Venezuela para determinar dicha responsabilidad. Asimismo, se establecieron los criterios objetivos y subjetivos manejados por la Doctrina y la Jurisprudencia, para la determinación de esa responsabilidad del patrono.

A los efectos de este trabajo se utilizó como metodología, la investigación monográfica, basada en información de tipo documental, en la cual se desarrolló un marco teórico, basado en una amplia revisión bibliográfica, que permitió el examen, análisis y crítica de las opiniones de diferentes autores, empleando como técnica, la matriz de análisis de contenido, para el control y verificación del cumplimiento de los objetivos, en la que se revisaron los elementos objetivos del cumplimiento de la normativa vigente sobre Higiene y Seguridad Industrial en Venezuela, para determinar el régimen Jurídico de Salud y Seguridad laboral en Venezuela con fundamento en textos doctrinales y legales, estableciendo conclusiones propias, las cuales son presentadas como requisito para obtener el título de Especialista en Derecho del Trabajo.

Descriptor:Sistema Jurídico. Salud Laboral. Seguridad Laboral

vii

INTRODUCCIÓN

Amplio tema el que se pretende abordar mediante el presente trabajo. Sin embargo, lo que en él se encontrará será una apretada síntesis de las principales normas jurídicas que existen en el Derecho Venezolano sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resulta interesante estudiar el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela, porque este tema está vinculado con las condiciones y medio ambiente de trabajo, como factor de incidencia fundamental para la vida del trabajador y porque ese Régimen forma parte del Derecho del Trabajo como ciencia que se ha venido desarrollando con gran celeridad en los últimos años.

La imagen relegada de las condiciones y medio ambiente de trabajo por parte de los sindicatos, frente a otro tipo de reclamos, tales como la estabilidad laboral y el salario, así como el problema planteado con la nueva organización del trabajo que generó un incremento en la producción de accidentes y enfermedades profesionales, impulso al autor a investigar el tema como una realidad que le ha inquietado en el ejercicio profesional.

Así pues, la llamada Revolución Industrial, la reconversión industrial y la flexibilización laboral modifican sustancialmente las relaciones de trabajo y le imprimen un nuevo sentido a las normas que

deben regular el hecho social trabajo. Surge así, la intervención del Estado a través de la elaboración de una legislación en materia de Salud y Seguridad laboral dentro del sistema normativo, inspirada en la protección de los trabajadores asalariados en cuanto tales, y en la necesidad de atender al obrero en las situaciones de daño más graves y ostensibles.

A tales fines ubico el Trabajo Escrito en el área de investigación del Derecho del Trabajo y lo abordo desde la línea de investigación “ El Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela”.

En este contexto, la investigación se focaliza en destacar y analizar dentro de la estructura normativa laboral que existe en Venezuela, el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral, con el objeto de determinar su nivel de cumplimiento, dado el supremo objetivo que tienen esas normas para la protección de la vida y salud de los trabajadores, como factores fundamentales en el desarrollo económico del país.

El estudio se limita a análisis de contenido de la normativa y los antecedentes del actual Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral de Venezuela, pero esboza aspectos referidos a las responsabilidades del Estado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; los criterios para determinar la Responsabilidad del Empleador por Accidentes o Enfermedades Profesionales y los

Derechos y Deberes de los trabajadores y sus representantes en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Bajo esta perspectiva, se destaca la orientación del Constituyente de 1999, respecto a la Constitucionalización de las Normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo, ya que dicha Constitución en la búsqueda de la efectividad de los preceptos consagrados en esa Carta Magna, entiende los principios sobre Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo, no como principios de carácter programático, sino como verdaderas y propias normas jurídicas de máximo rango, que además de coercibles, informan el resto de las disposiciones inferiores que no pueden ser contrarias a ella, buscando asegurar las mejores condiciones de aplicabilidad.

La revisión y el examen de las normas constitucionales en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, nos permite considerar rasgos comunes y particulares con respecto a Constituciones venezolanas anteriores a la vigente Constitución de 1999, donde se pone de manifiesto la importancia de dichas normas y el interés de adecuarlas y armonizarlas con el resto de los dispositivos constitucionales y con las realidades actuales.

No obstante, la preferencia que han adquirido las normas en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la vigente Constitución, el legislador de esta época se encuentra en mora con las reformas legales necesarias para enfrentar los cambios ocurridos con

ocasión del desarrollo de las grandes industrias, el crecimiento cuantitativo de la población laboral, el vuelco masivo de la industria química en el desarrollo tecnológico y la falta de educación en Higiene y Seguridad Industrial.

Se analiza como el proceso de reconversión industrial y la aplicación de esquemas gerenciales atrasados, aunado a la desorganización, improvisación, no adaptación tecnológica y despilfarro de insumos, ha contribuido a deteriorar gravemente las condiciones y el medio ambiente de trabajo en Venezuela. Por esta razón se analiza la actual situación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la amplia legislación existente en esta materia, para determinar los niveles de cumplimiento y la contribución de la Contratación Colectiva como factor de avance en cuanto a condiciones y medio ambiente de trabajo.

El trabajo que se presenta a continuación, para la consideración de la Universidad Católica “Andrés Bello”, para ser evaluado y aceptado con el Título “Régimen Jurídico de Salud y Seguridad laboral en Venezuela”, con el objeto de obtener el Título de Especialista en Derecho de Trabajo, se pretende hacer algunas consideraciones sobre este tema, así como identificar criterios, que más que propuestas sean complemento a futuras investigaciones sobre este importante tema del Derecho del Trabajo.

Para ello, se realizó una investigación de tipo documental, monográfica de nivel descriptivo, basada en el desarrollo de un marco teórico, cuya base fundamental fue la revisión bibliográfica, para la búsqueda de criterios, opiniones y datos bibliográficos que permitieran obtener conclusiones y analizar los distintos parámetros establecidos en una forma sistemática, para obtener conclusiones propias.

El trabajo que se presenta, finalmente, comprende cuatro Capítulos y las pertinentes conclusiones. En el Capítulo Primero se ha estudiado la evolución histórica del Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela, donde luego de exponer algunas consideraciones generales sobre el tema, se han analizado las Normas Constitucionales, Legales, Reglamentarias y Convencionales en materia de prevención de riesgos laborales. En este capítulo se pasa revista y se analiza la importancia de las Convenciones Colectivas de Trabajo como instrumento para la creación de normas Sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, al representar el pacto entre empleadores y trabajadores.

En el Capítulo Segundo se aborda el tema del Estado y la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, destacando la responsabilidad que tiene el Estado como garante de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Así mismo, se analiza el tema de los fines de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme el mando

establecido en el preámbulo y en el artículo 87 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En el Capítulo Tercero del trabajo, como tema central se intenta establecer los Criterios acogidos por la Legislación laboral para Determinar la Responsabilidad del empleador por enfermedades o accidentes laborales. Así, se estima relevante el análisis de los criterios respecto a la responsabilidad objetiva, subjetiva, administrativa, la teoría sobre el Seguro Social. Además se hace énfasis en el análisis y estudio de los criterios jurisprudenciales establecidos en el período comprendido entre el 2.000 al 2.004, por la Sala de Casación Social del tribunal supremo de Justicia.

Por último se resumen las principales conclusiones a las que se ha arribado con la presente investigación.

CAPITULO I

**EL RÉGIMEN JURÍDICO DE SALUD Y SEGURIDAD
LABORAL EN VENEZUELA**

Consideraciones Generales

Luego del proceso Constituyente venezolano de 1999, era previsible que el debate acerca de las normas sobre Seguridad, Higiene y ambiente de trabajo cobraría particular importancia. No sólo porque ese instrumento otorga rango constitucional a esas normas, sino fundamentalmente porque en relación con esta materia, la Constitución de 1999, incorpora cambios de relevancia al establecerlas como normas que no requieren un desarrollo específico en instrumentos legales para su materialización. A partir de la nueva Constitución todo patrono tiene la obligación de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado.

Desde tiempos muy remotos el trabajo, junto a la tierra y el capital figuran como los factores de la producción. Sin embargo de todos estos factores el único que puede aumentar permanentemente su productividad de manera ilimitada es el trabajo humano. A través del trabajo el hombre con su esfuerzo contribuye de manera palpable al desarrollo de la sociedad.

Mediante el trabajo el hombre se afirma y se realiza como hombre, porque mediante el trabajo el hombre transforma la naturaleza, adaptándola a sus propias necesidades y obtiene los medios de subsistencia para satisfacer sus necesidades y las de su grupo familiar.

Por el trabajo el hombre se realiza como constructor de una patria, cuyo bien común amplía con el esfuerzo de su mente y de sus manos, enriqueciendo el patrimonio histórico de la humanidad.

En este orden, el trabajo a través de la historia de la humanidad ha sido el medio para el trascendental paso desde la pura naturaleza hasta la civilización y la cultura.

Pero el trabajo humano no puede ser visto solamente como un elemento físico o mecánico de transformación de la naturaleza o bajo la óptica del elemento retributivo o económico que se genera por la prestación de los servicios personales, es necesario que el trabajo sea analizado desde la esfera de la significación e importancia que tiene la preservación de la salud y la vida del trabajador. Es forzoso que en el elemento productividad, se preste fundamental atención a las condiciones físicas y psicológicas en que el trabajador presta su servicio, porque esas condiciones inciden de manera directa en la preservación de la vida y de la salud, así como en el aumento de la productividad.

Si el factor humano tiene un impacto importante en el proceso productivo, entonces la protección de la salud es un factor preponderante y en consecuencia debe tener una protección especial. Por eso es que surge la institución fundamental de la Higiene y la Seguridad Industrial, como un mecanismo para la protección de la salud y la integridad física del trabajador, como factor fundamental de la producción.

La materia de protección de la salud e integridad física del trabajador, la prevención de los riesgos laborales para evitar las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, se remonta a la antigüedad. En este sentido en las obras clásicas de Hipócrates del siglo IV a.C. y de Plinio El Viejo, se encuentran antecedentes, donde estos filósofos griegos, desarrollaron tratados sobre los efectos perniciosos de los trabajos con plomo y de las consecuencias de la inhalación de polvo en las minas donde se trabajaba con mercurio.

Posteriormente en el Renacimiento surge un gran interés por el tema de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y se plantean posibles soluciones, dictándose un conjunto de medidas preventivas para los trabajadores que prestaban servicios en minas y fundiciones.

En el período denominado, Revolución Industrial, la incorporación de grandes maquinas, la concentración de grandes cantidades de trabajadores en fábricas y complejos industriales, aunado a la

precarización de las condiciones de trabajo, incidió cuantitativamente en la producción de accidentes y enfermedades laborales. Sin embargo, la llamada Revolución Industrial, le imprime un nuevo sentido a las normas que vendrían a regular el hecho social trabajo, ya que durante esta época, surge la figura protectora del Estado para el débil de la relación laboral.

Visto el análisis anterior, el Derecho del Trabajo surge del conflicto social que entraño la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, conforme lo sostenido por Carballo Mena (2.003), ya que en su opinión “El Derecho del Trabajo, como conjunto de normas jurídicas tendentes a regular las relaciones derivadas de la prestación personal y bajo dependencia de otro, emerge como imperativo frente al conflicto social que entraño la conjunción de la Revolución Francesa y la Revolución Industrial” (p. 34).

En el siglo XIX, caracterizado por el impulso del movimiento obrero, se promulgan un importante número de leyes, cuyo objeto fundamental es la prevención y la reparación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La seguridad en el medio ambiente de trabajo aparece en este período, como la principal preocupación de los legisladores y bajo este influjo se dicta la Factory Act británica de 1833, que atribuye al Estado la competencia de inspeccionar las fábricas.

Tiene relevancia destacada durante este período y representa uno de los instrumentos normativos que constituyen la cimiento de las normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo la Employers Liability Act de 1880, cuyo aspecto más importante fue establecer el derecho de los afectados por accidentes laborales de reclamar indemnizaciones por daños y perjuicios a los empleadores negligentes.

De esta manera encontramos que el siglo XIX, puede ser considerado como el inicio del régimen jurídico de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, porque durante este período se dictan un conjunto de leyes que sirven de orientación y guía a los legisladores de Europa y América.

En este nuevo período se sustituye la autonomía de la voluntad por la intervención del Estado, mediante el establecimiento de normas de orden público. Según Carballo (2.003), en este período el Estado abandona su posición abstencionista, asumiendo un papel de control, a este respecto él sostiene que:

“Esta circunstancia, traducida en agitación social, impulsó al Estado -a partir de la segunda mitad del siglo XIX- a abandonar su tradicional actitud abstencionista y, separándose del principio de igualdad formal entre los individuos, dictar las primeras normas laborales, no susceptibles de ser relajadas por voluntad de los sujetos involucrados (orden público laboral) y **destinadas -básicamente- a proteger la vida, salud y dignidad del trabajador.**

Se configuró así (en lo que respecta a la tradición europea continental) una nueva disciplina jurídica, el Derecho del Trabajo, distinguido por su carácter heterónomo (constituido, fundamentalmente, por normas dictadas por el Estado), protectorio (destinado a garantizar la vida, salud, y dignidad) y unilateral (del trabajador)” (p. 34).

Al referirse a las razones que dieron origen a la legislación de prevención de riesgos laborales, expresa Montoya (2000), que “las duras condiciones de trabajo generalizadas a partir de la Revolución industrial determinaron, como reacción, la intervención del Estado en la llamada < cuestión social >, antecedente del actual Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” (p. 29). Al respecto Ramírez (1986), señala que, “Con el avance tecnológico propio de nuestros tiempos, la exposición del trabajador a sufrir riesgos en el trabajo, ha aumentado progresivamente” (p. 274).

En este proceso de consolidación del régimen jurídico de prevención de enfermedades y accidentes de trabajo juega un papel preponderante el crecimiento de una nueva organización específica para el logro de los intereses de los trabajadores: el Sindicato. Ligado en su desarrollo inicial al gremio artesanal, el sindicato reviste muchas características de aquél: tiene como fin principal el alivio de los riesgos específicos de la vida artesanal y obrera, como la solución solidaria de las consecuencias económicas de enfermedades e invalidez.

Cuando los trabajadores se organizan para emprender la lucha por cambios en las relaciones concretas de trabajo, la labor legislativa de los Estados en cuanto a prevención de riesgos laborales se refuerza y complementa, expresándose a través de la importante producción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este orden, el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad laboral, viene a ser el sistema normativo, a través del cual el Estado es el garante y protector de la vida y salud de los trabajadores.

A lo largo de la historia de Venezuela, hasta muy avanzado el presente siglo, las condiciones de trabajo, y dentro de éstas, la higiene y seguridad industrial, en los pequeños y rudimentarios talleres y fábricas, eran sumamente precarias, y las normas que existían al efecto no tenían ninguna aplicación en la práctica.

Así tenemos, que en la Venezuela del siglo pasado, en forma muy débil, las sucesivas Leyes de Minas, los Códigos de Policía y otras Ordenanzas Municipales, contenían algunas disposiciones en materia de Higiene y Seguridad Industrial, con la finalidad de garantizar protección a los trabajadores que prestaban servicios en las explotaciones mineras.

Posteriormente en el año 1928, nuestra primera Ley del Trabajo (1928), destinó un capítulo a regular lo relacionado con accidentes de

trabajo. Sin embargo esta Ley, a pesar de haber sido reglamentada en cuanto a esta materia, no tuvo ninguna aplicación en la práctica.

Luego en el año 1936, con la promulgación de una nueva Ley del Trabajo (1936), comienzan a aplicarse algunas disposiciones relacionadas con accidentes de trabajo y se incorpora como concepto jurídico el referido a enfermedad profesional.

Esta situación se mantiene sin modificaciones importantes hasta la década del cuarenta, cuando son creados los Ministerios de Sanidad y Asistencia Social y del Trabajo, así como el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y se ponen en vigencia nuevas normas legales y reglamentarias, acompañadas de rudimentarios programas de higiene y seguridad industrial. Es durante esta década cuando los Tribunales de la República comienzan a establecer jurisprudencia incipiente en relación con los riesgos laborales y las condiciones de trabajo.

Es necesario destacar, que entre los instrumentos jurídicos de mayor cobertura en materia de control de riesgos y ambiente laboral, aplicados en nuestro país hasta el año 1986, tiene relevancia fundamental el Reglamento de Higiene y Seguridad en los Centros de Trabajo, que entró en vigencia el 18 de Diciembre de 1.968 y en el cual se establecieron un conjunto de medidas de orden técnico dirigidas a la preservación de la salud y vida de los trabajadores.

Sin embargo, esas legislaciones no habían logrado el efecto concebido por el legislador, ni exigidas por el desarrollo de la nación, ya que se había generado una gran dispersión de normas vinculadas con los riesgos laborales y la salud de los trabajadores, haciéndose necesaria la unificación de todas las disposiciones relacionadas con la materia, en un sólo instrumento jurídico e incorporando en el mismo, normas indispensables derivadas de los avances científicos en materia de salud ocupacional.

Así pues, ante esta situación se sanciona en el año 1986, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1986), cuyo objeto fundamental fue circunscrito a garantizar a los trabajadores, condiciones de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, en un medio ambiente adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Con referencia a esta Ley, se debe decir que ella sigue la tradición que ya existía en Venezuela y que tuvo sus inicios en la Ley del Trabajo del año 1928, donde se establecía que los responsables por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, son los patronos. Actualmente, el artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), establece, que el patrono es el que debe pagar las indemnizaciones por accidentes y por enfermedades profesionales, de acuerdo con el criterio objetivo, es decir, que por ser el patrono el que crea el riesgo, éste debe asumir las consecuencias que del mismo se derivan.

De manera que dentro de las diferentes etapas de la historia del Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral, se observa que estas estuvieron marcadas por rasgos característicos de cada época, pero en ellas se pueden identificar claramente dos criterios o características determinantes respecto al riesgo que se produce con ocasión del trabajo.

- 1) Una primera etapa en la que se considera que el riesgo en el trabajo es una consecuencia natural e inevitable del proceso productivo, ya que cualquier tecnología lleva intrínseco un irreductible riesgo, que es creado por el empleador y en consecuencia éste debe asumir las consecuencias de dicho riesgo.
- 2) Una segunda etapa en la que se considera que el trabajo es una actividad en la que tanto trabajadores como empleadores comparten un común conjunto de intereses y objetivos, lo que implica que ambos deben compartir las consecuencias de un riesgo razonable.

De manera que el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela, está constituido por un conjunto de normas, dirigidas a preservar la vida y la salud de los trabajadores, las cuales en un inicio estuvieron dispersas en diversos instrumentos jurídicos y posteriormente fueron agrupadas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el campo del Derecho Laboral, el tema de las Normas referidas a Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, constituye uno de los temas más debatidos y discutidos y son variados los significados que se le han atribuido en las diferentes legislaciones, normas internacionales y la doctrina laboral y en consecuencia existe una abundante bibliografía relacionada con la materia.

Al tratarse de la preservación de la integridad física del trabajador las normas referidas a la Higiene y Seguridad Industrial, tienen carácter de estricto orden público y en consecuencia no son susceptibles de acuerdos entre los particulares. Así pues la materia relativa a la seguridad industrial está reservada al Estado, quien la ejerce a través de órganos especiales. Sobre la base de los fundamentos expresados, las legislaciones laborales han venido concediendo gran importancia a las normas protectoras de las condiciones en que el trabajador debe prestar el servicio. En Venezuela el Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1968, otorga carácter obligatorio a dichas normas.

Con referencia al carácter de orden público que reviste a las normas relativas a condiciones y medio ambiente de trabajo, el autor patrio Ramírez (1986), expresa que las obligaciones concernientes a los dos sujetos de la relación de trabajo en materia de higiene y seguridad, no nacen como una derivación de la misma, sino que se constituyen por

mandato de la Ley, antes del nacimiento de la misma relación y no puede existir arreglo o convención entre las partes para modificar lo establecido por la Ley.

En el mismo sentido Caldera (1986), al destacar la importancia de la Higiene y Seguridad Industrial, señala que ésta se deriva del hecho que ella está íntimamente vinculada con la Seguridad Social y en consecuencia no puede haber margen para arreglos convencionales, por que en ellas está interesado el orden público.

En todo caso para este autor, la Seguridad Social está íntimamente vinculada con la Salud y con el trabajo como factor de producción.

Por su parte el Guzmán (1986), al referirse a las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial expresa que la observancia del cumplimiento de las normas sobre seguridad industrial constituyen una obligación del trabajador frente al patrono incluida dentro de las condiciones para la prestación del servicio y del patrono vienen a ser un deber de previsión para la preservación de la vida y la salud del trabajador.

Al ser el Contrato de Trabajo, un Contrato Bilateral o sinalagmático, produce obligaciones a cargo de cada uno de los contratantes, que deben ser cumplidas de buena fe y con la diligencia de un buen padre de familia. En el marco de estas obligaciones está la obligación del patrono de garantizar la salud y la vida del trabajador, que tiene como

principal rango, mantener las condiciones ambientales de higiene y seguridad para garantizar a ese trabajador el bienestar, la salud y la vida.

Así mismo Ramírez (1986), reconociendo la importancia y el rango principal que tienen las condiciones en que el trabajador debe realizar su labor, señala:

"Desde la esfera del trabajador en la prestación de servicios se debe atender fundamentalmente al medio en que este actúa y se desenvuelve, y a las condiciones ambientales dentro de las que debe realizar su labor, destacándose aquí ya no solo los elementos sin duda muy importantes de carácter retributivo y económico que se derivan del trabajo, sino algo de mucha mayor significación e importancia como es la preservación de la salud y de la integridad física del trabajador" (p.274).

Luego si el empleador deja de cumplir con su deber de garantizar la salud y la vida del trabajador, Guzmán (1988), señala que como corolario se tendrá:

"Un trabajador deteriorado en su salud, prestando servicios en condiciones de insalubridad y de peligro, dejara de ser instrumento de producción activo para convertirse en factor adverso para la institución y para el medio en que actúa" (p.757).

En tal sentido De Buen (1989), al referirse a las Enfermedades profesionales como uno de los infortunios derivados de la relación de trabajo, las describe como: "Aquellas derivadas del trabajo y por ello la responsabilidad de los riesgos debe configurarse como una

responsabilidad objetiva, imputable siempre al patrón, salvo en casos de excepción expresamente señalados por la Ley. El patrono como dueño de la fábrica y como fuerte de la relación laboral tiene la obligación de garantizar condiciones de trabajo que preserven la salud y la vida de los trabajadores” (p. 588).

Tanto la enfermedad profesional, como el accidente de trabajo derivan del trabajo y causan una lesión corporal más o menos notoria. Una y Otra tiene origen común en el trabajo y el efecto similar de la pérdida o disminución de la capacidad corporal del trabajador.

Frente a la realidad que representa la Enfermedad o el accidente de trabajo, como infortunios derivados de la relación de trabajo el laboralista Pla (1979), al analizar el problema de las enfermedades profesionales sostiene que los trabajadores son espectadores pasivos de los riesgos y enfermedades profesionales y esa pasividad en muchos casos tiene su razón en la ignorancia de los riesgos a que diariamente esta sometido.

Razones sociales, legales, económicas, morales y humanas, imponen al Estado la necesidad de establecer normas que regulan las enfermedades profesionales, respecto a esas razones Gouveia (1998), sostiene que la existencia de esas enfermedades laborales en Venezuela ha hecho necesario que en distintas épocas, las autoridades correspondientes, por iniciativa propia, y más frecuentemente de

organismos internacionales hayan promulgado o dictado leyes o Decretos dirigidos a resolver dicho problema.

Para destacar la situación existente en nuestro país, como consecuencia del amplio desarrollo industrial que genera nuevas condiciones de riesgo para la salud y vida de los trabajadores, Agreda, (1986), señala lo siguiente:

"En nuestro país existe en la actualidad una grave situación en cuanto a la higiene y a la seguridad industrial, donde se observa que el vuelco de la industria química en el desarrollo tecnológico, con una producción de más de 200 sustancias nuevas por año, muchas de ellas de altísima peligrosidad para la salud y la vida, por una parte. y por la otra, el ocultarla a los trabajadores el riesgo que corren con su manipulación, bajo el pretexto del secreto industrial, en aras del mayor provecho" (p.36)

Desde otro punto de vista Garrido (1993), considera que el objetivo de establecer las condiciones de higiene y seguridad que deben asegurar en las diferentes ramas del trabajo, la vida, la salud y la integridad de los trabajadores es evitar los riesgos que atentan contra su vida y su salud.

Entonces tenemos que si las normas de higiene y seguridad en el trabajo forman parte del Derecho del Trabajo, que tiene como fin la protección de los trabajadores, no puede olvidarse que una de las razones que inspiraron su aparición fue la necesidad de atender a

estos frente a aquellas situaciones que pudieran atentar contra sus vidas, restableciendo el desequilibrio existente entre el empleador y el trabajador.

El carácter tuitivo de las normas de higiene y seguridad en el trabajo también fue analizado por el maestro De la Cueva (1984), quien al referirse a la importancia de las normas de higiene y seguridad industrial, señala que la seguridad industrial forma parte de la seguridad social, dentro de la moderna concepción universal e integralista que entiende la seguridad social no solo como protección frente a ciertas contingencias, sino como la defensa integral del ser humano respecto de cualquier estado de necesidad y la promoción del hombre para su integración al núcleo social.

Interesa al Estado regular lo concerniente a la preservación de la vida y salud de los trabajadores, porque ellas tienen una incidencia fundamental en la vida de las personas que integran la sociedad y porque la vida constituye el mayor bien que posee cualquier sociedad.

Por eso Villasmil (1983), sostiene que en definitiva al tratarse de la preservación de la integridad física del trabajador, las instituciones de higiene y seguridad ocupacional, tienen carácter de estricto orden público, siendo por ello irrenunciables y no susceptibles de acuerdos particulares.

Si el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad en el Trabajo está integrado por normas que por su carácter de orden público de obligatorio cumplimiento tanto por los empleadores, como por los trabajadores, entonces la participación de estos como destinatarios finales de dichas normas tienen un papel protagónico en el desarrollo y cumplimiento de este sistema.

En este sentido el autor Iturraspe (1986), destaca que el trabajador venezolano ha venido adquiriendo conciencia en forma gradual de la gran importancia y significación que tiene la institución de la seguridad ocupacional en la relación de trabajo y que en una política de higiene y seguridad industrial juega papel de fundamental importancia la educación y capacitación de los trabajadores.

En esta misma orientación, Caldera (1983), después de destacar la gran importancia de la higiene y seguridad laboral, y de considerar que su estudio corresponde en gran parte a la seguridad social, afirman que no hay margen para arreglos convencionales que puedan comprometer el cumplimiento de los requisitos legales en esta materia, las omisiones o las imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial , constituyen justa causa para el retiro o para el despido, cualquiera que sea la parte que las cometa, trabajador, patrono o su representante.

Ratificando la importancia que tiene la toma de conciencia de los trabajadores respecto a la importancia de las normas sobre

condiciones de higiene y seguridad industrial, Guzmán (1983), al referirse a dichas normas, señala:

"Más que las mismas disposiciones incorporadas en los textos legales, más que la acción específica de inspecciones que se realice por los organismos competentes, se requiere de una positiva toma de conciencia que le haga sentir al trabajador la idea de que la preservación de su integridad física está sobre cualquier ventaja o reivindicación obtenida a través de su prestación de servicios" (p. 125).

De manera que ese conjunto de normas jurídicas, constituyen el medio necesario para garantizar la vida y la salud de los trabajadores.

Normas Constitucionales

Siendo el Derecho un ordenador de la realidad social, frente al hecho cierto que como consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se pierden muchas vidas y son muchos los casos en que los trabajadores deben ausentarse de sus puestos de trabajo, como consecuencia de éstos, esa realidad exige del Estado una respuesta pertinente.

La toma de conciencia por parte de la sociedad, respecto a los riesgos laborales que ponen en peligro la vida y la salud de los trabajadores, ha hecho que las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, sea objeto de una especial atención por parte de los legisladores. El hecho

fundamental referido a que el objeto de esas normas tiene una incidencia primordial en la vida familiar y social, hace relevante la intervención del Estado.

En cuanto a los Derechos Sociales, el Estado tiene el deber de establecer normas legales que garanticen la convivencia social y preserven la salud de las personas que conforman la sociedad. Respecto a esta obligación la previgente Constitución de 1961, disponía con carácter de norma programática, la protección del derecho a la salud y bajo esta orientación imponía al Estado, la obligación de disponer lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Al referirse a este aspecto Ramírez (1986), señala que, “La Constitución venezolana vigente dispone con carácter de norma programática además del derecho a la protección de la salud, que la Ley dispondrá de lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores” (p. 277). En esta misma orientación la vigente Constitución de la República (1999), en el Capítulo correspondiente a los Derechos Sociales, establece múltiples obligaciones al Estado, entre las que destacan, la de proteger la Salud (art. 83), el Trabajo como Hecho Social (art.89) y la Garantía del Ambiente Laboral Adecuado (art.87). Todas estas obligaciones de protección están acompañadas por la formulación del derecho de todos los ciudadanos a prestaciones diversas de parte del Estado.

Como corolario, tenemos que en la Constitución Nacional Venezolana del año 1961, no existía una norma expresa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que las previsiones contenidas en esa Constitución, estaban encuadradas dentro del Derecho a la Salud, consagrado como un Derecho Social para todos los habitantes de la República.

El Estado asume la responsabilidad y la obligación de protección del trabajo, considerándolo como “Un Hecho Social”, al respecto Espinoza (2000), señala:

“El artículo 89 otorga rango constitucional al concepto del trabajo como hecho social que ya había sido reconocido por la legislación ordinaria laboral. Con ello se pretende destacar el sentido personal y humano del trabajo y la preeminencia de su contenido ético y social sobre las consideraciones meramente económicas y patrimoniales de su prestación. Frente a las concepciones contractualistas que sólo atienden a los fundamentos obligacionales de la prestación de servicio, el concepto de trabajo como hecho social proclama que éste no puede ser considerado como una mercancía sujeta a condiciones del mercado, sometida a las leyes económicas de la oferta y la demanda, sino que debe atenderse a la protección de su valor ético y colectivo” (p.46).

Del mandato Constitucional se concluye que Venezuela ha adoptado en materia de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el principio de centralización administrativa y legislativa, mediante el cual, ni los Estados, ni las Municipalidades pueden dictar normas sobre

condiciones de trabajo, previsión y seguridad social, conforme al artículo 156, numeral 32 de la Constitución de la República. Sin embargo, excepcionalmente, existen algunas facultades del poder local en materia de habilitación de locales de trabajo.

En cuanto al órgano competente en esta materia, tanto en la Constitución de 1961, como en la vigente Constitución de 1999, la materia referida a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, está reservada a la competencia del Estado, quien la ejerce a través de instituciones y órganos especiales.

Normas Legales

Sin embargo, la normativa respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, en nuestro país ha sido objeto de un tratamiento difuso y disperso. En efecto en nuestra primera Ley del Trabajo, promulgada en el año 1928, encontramos incipientes normas dirigidas a regular lo relacionado con accidentes de trabajo. A pesar que esta Ley del Trabajo, no tuvo ninguna aplicación en la práctica, la misma fue reglamentada en relación con el aspecto referido a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

También se observa claramente que en las leyes de Minas de la Venezuela del siglo pasado, existían algunas disposiciones en materia de Higiene y Seguridad, que tenían como objeto asegurar protección a los obreros que prestaban sus servicios en esos centros de trabajo.

En cuanto al desarrollo normativo de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, mención especial merece la Ley Orgánica del Trabajo, promulgada en el año 1936, ya que constituye la más importante en esta materia y es durante su vigencia que comienzan a aplicarse algunas disposiciones sobre accidentes de trabajo y se transforma en norma legal el concepto de Enfermedad Profesional. Se puede afirmar con toda propiedad, que es partir de esta fecha, con la creación de los Tribunales del Trabajo (conforme a la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo), cuando se inicia la creación de una verdadera jurisprudencia en relación con los riesgos y condiciones laborales.

Posteriormente, en el año 1940 es promulgada la Ley del Seguro Social, donde las Enfermedades y Accidentes laborales, comienzan a tener una atención particular, atendiendo el tipo de contrato de trabajo y el monto del Salario devengado por el trabajador. Aparece en esta época la protección de la Ley del Seguro Social para los trabajadores con contratos de trabajo o de aprendizaje expreso o presunto, que devengarán hasta un salario máximo de ochocientos (800) bolívares. Si bien en esta Ley, las prestaciones por Enfermedad común eran cubiertas a partes iguales por patronos y asegurados, en el caso de Enfermedad y Accidentes Profesionales, estos eran cubiertos exclusivamente por el empleador.

En esta etapa, observamos que sólo están cubiertos en cuanto a Enfermedad y Accidentes Profesionales, un número reducido de trabajadores, existiendo un amplio vacío legal en cuanto a la vigilancia por parte del Estado de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Pese a la promulgación de la Ley del Seguro Social, donde la Higiene y Seguridad en el Trabajo encuentra una importante brecha como mecanismo de protección de la vida y salud de los trabajadores, es necesario admitir, que un importante número de trabajadores urbanos y rurales quedan fuera de su cobertura, generándose un factor de discriminación que está en contradicción con los principios que inspiran el Derecho del Trabajo.

Después de la promulgación de la Ley del Trabajo del año 1936 y de la Ley del Seguro Social de 1940, la atención a la salud física y psíquica de los trabajadores experimenta una viraje fundamental, en la creación de normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el cual no sólo se procura la concesión de derechos a los trabajadores, sino que el interés que asume el Estado sobre esta materia se ve reflejado en acciones, incluso contempladas penalmente, dirigidas a conservar y mejorar la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

El contrato de trabajo impone al empleador la obligación de mantener ciertas condiciones de seguridad y su incumplimiento tiene como principal consecuencia el nacimiento de responsabilidad para el patrono, pues como en toda relación contractual, el incumplimiento de

alguno de los deberes establecidos en el contrato genera para quien incumple, responsabilidad civil.

De acuerdo con lo señalado, no existe una uniformidad legislativa, ni administrativa completa, dado que tanto en la competencia relativa a la prevención, como a la reparación y rehabilitación coexisten territorialmente, dos regímenes:

- a) El régimen de cobertura total del Seguro Social, que pone las prestaciones e indemnizaciones a cargo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales en los lugares donde éste existe, con el esquema denominado del riesgo social.
- b) El régimen de cobertura parcial, que deja las prestaciones e indemnizaciones por riesgos laborales a cargo del patrono, dentro del esquema del denominado riesgo profesional.

Las normas específicas sobre enfermedades profesionales y seguridad industrial se encuentran consagradas en Venezuela en la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente de Trabajo (1986), donde se coloca como elemento fundamental la garantía en las condiciones de seguridad, salud y bienestar.

En este sentido, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1986), establece en el artículo 1º, referido al objeto de la Ley, lo siguiente:

Artículo 1º. "El objeto de la presente Ley es garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales".

Este artículo define en términos generales lo que constituye el objeto de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, cuya función principal es estructurar todas las normas sobre prevención de riesgos y protección del medio ambiente laboral.

Asimismo la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 236, al referirse a las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, establece: "El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales." Y el artículo 237, también consagra que: "Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sico-sociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención".

Al revisar las disposiciones legales que regulan lo relativo a las enfermedades profesionales, en ellas encontramos claramente definida

la competencia y obligación que tiene asignada el Estado para fiscalizar y controlar las condiciones de higiene y seguridad industrial.

En resumen se puede señalar, que los Instrumentos legales que conforman el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral de Venezuela en nuestro país, está conformado por una serie de leyes, que establecen los deberes y derechos que corresponden tanto a los empleadores, como a los trabajadores, en cuanto a la prevención de accidentes, así como las responsabilidades que de ello se derivan, son los siguientes:

- Ley Orgánica del Trabajo.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- Ley de Seguro Social.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- Código Orgánico Procesal Penal.
- Código de Procedimiento Civil.
- Reglamento General de la Ley del Seguro Social.

Normas Reglamentarias

Con referencia a esta nueva concepción del Estado que asume la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante acciones concretas, debe destacarse que el instrumento jurídico de mayor cobertura en materia de control de las condiciones de trabajo y sus riesgos, es el Reglamento de Higiene y Seguridad en los Centros de Trabajo, que fue puesto en vigencia en el mes de diciembre del año 1968. Al transcurrir los años, se comenzó a observar que el desarrollo de las fabricas, los avances tecnológicos, la incorporación de nuevos e innovadores dispositivos mecánicos y eléctricos, así como la participación en el proceso productivo de un elevado número de nuevos productos químicos que fueron apareciendo en los centros de trabajo, cambiando totalmente el panorama productivo artesanal y rural existente hasta la fecha, dando entrada a un nuevo sistema productivo, que incidía en el aumento desmesurado de los accidentes y de las enfermedades laborales. La salud laboral se incorpora a la legislación como una ciencia cuyo objetivo fundamental es evitar gran cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades producidos por las actividades laborales. Se ven las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, como la búsqueda permanente de medios, métodos y medidas dirigidas a lograr la integridad y bienestar del trabajador.

Con referencia al Reglamento de Higiene y Seguridad en los Centros de Trabajo, como instrumento jurídico de producción de normas de

Seguridad y Salud en el Trabajo, se observa que éste asume como premisa fundamental, que en la prevención de los riesgos laborales confluyen tres tipos de acciones: el estudio médico de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la creación de instituciones dirigidas a las acciones preventivas y el desarrollo y promulgación de normas dirigidas a las acciones preventivas.

Al resaltar la gran importancia que revisten las normas reglamentarias en el campo de la salud y Seguridad Laboral, Iturraspe (1999), señala, "... es de gran importancia en este campo la normativa reglamentaria, en especial el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, verdadero Código disposiciones sobre muchas actividades productivas" (p. 140). Asimismo la Comisión de Normas Industriales (COVENIN), ha desarrollado más de trescientas normas relacionadas con la materia y que son de permanente actualización. También el extinto Ministerio de Sanidad y Asistencia Social elaboró y dictó una normativa de carácter sub-legal en relación con la contaminación de los microclimas industriales.

En cuanto al primer punto referido al estudio médico de las Enfermedades y Accidentes de trabajo, esta acción surge cuando comienza a acelerarse en nuestro país el proceso de emigración desde el medio rural hasta la ciudad, generando la concentración de elevado número de trabajadores en grandes fábricas, cambio en los métodos de trabajo y en los procesos productivos, factores de gran influencia para la generación de accidentes de trabajo. Aunado a ello, debe

señalarse que el marcado desarrollo de la industria química, con la producción de diversos productos químicos utilizados en los procesos productivos, conforman la producción de enfermedades a causa de los productos manipulados o de las malas condiciones de trabajo.

Junto a la acción investigadora desarrollada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, por la Dirección de Malariología y Saneamiento Ambiental del Ministerio Sanidad y Asistencia Social, que asumen responsabilidades en el control de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, mediante la sección de Salud Ocupacional, junto a la actividad que comenzaron a desplegar los trabajadores, quienes van adquiriendo una mayor conciencia de la influencia que para la salud tiene el trabajo, no sólo por la evidencia de los accidentes de trabajo, los cuales se habían incrementado considerablemente, sino también por la aparición de enfermedades que afectaban la salud somática y psíquica del trabajador.

La situación anteriormente descrita responde al reconocimiento que el desarrollo de nuevas tecnologías requiere cada vez más especialización así como también mayores garantías de seguridad en el medio ambiente de trabajo.

Entre las normas reglamentarias más importantes que conforman el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela, podemos señalar las siguientes:

- Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Reglamento General de la Ley del Seguro Social.
- Norma COVENIN N° 474 – 97. Registro, Clasificación y Estadísticas de Lesiones de Trabajo.
- COVENIN 2260 – 88. Programa de Higiene y Seguridad Industrial Aspectos Generales, en el aspecto 4.10 INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE ACCIDENTES.

Normas Convencionales o Contractuales

La Convención Colectiva de Trabajo ha tenido una influencia fundamental en la creación de normas jurídicas sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, en el régimen jurídico venezolano. La Convención Colectiva de Trabajo contiene, siempre, una reglamentación del trabajo, esta regulación como consecuencia del avance que ha experimentado dicha institución ha desbordado los límites originales que la encerraban y ya no sólo se circunscribe al aspecto meramente económico, sino que también abarca aspectos relacionados con las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La doctrina ha realizado numerosos intentos dirigidos a clasificar el contenido de de las Convenciones Colectivas de Trabajo. En este sentido se señalan algunas de esas clasificaciones que ha hecho la

doctrina, porque ello nos permitirá confirmar que en el contenido de las Convenciones Colectivas de Trabajo, se encuentran importantes normas contractuales sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

Al respecto, la Oficina Internacional del Trabajo, en el año 1936, realizó una clasificación, mediante la cual dividió el contenido de las cláusulas de las Convenciones Colectivas de Trabajo en una división bipartita, estableciendo normas que reglamentaban las condiciones de trabajo y normas de regulación voluntaria de los derechos y obligaciones de las partes.

Por otra parte Hueck-Niperdey (1963), dividen la Convención Colectiva de Trabajo, en parte normativa, donde se agrupan las cláusulas de contenido, de celebración, cuestiones de empresa, organización social de la empresa y organismos conjuntos o paritarios y parte obligacional, donde se encuentran las cláusulas referidas a deber de paz, instituciones de asistencia y solución de conflictos.

Siendo la Convención Colectiva de Trabajo el instrumento normativo, mediante el cual empleadores y sindicatos establecen las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes, conforme a lo establecido en el artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo, se puede concluir que ese importante instrumento de negociación constituye una fuente de normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Despax (1966), coincide con el anterior autor, en cuanto al contenido normativo y obligacional de las Convenciones Colectivas de Trabajo, pero a su vez incorpora otro tipo de cláusulas que denomina instrumentales y que son aquellas referidas comisiones de arbitraje y comisiones paritarias.

Al referirse a la clasificación de las cláusulas que integran las Convenciones Colectivas de Trabajo, el maestro De la Cueva (1949), divide el contenido de las cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo: Cláusulas o normas de envoltura, referidas a la vida del Contrato Colectivo, revisión y campo de aplicación; cláusulas normativas, referidas a las condiciones individuales y colectivas para la ejecución del trabajo y normas obligatorias, que son aquellas que establecen las obligaciones de las partes (p. 12).

Para De la Villa y Palomeque (1982), el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo es íntegramente reglamentario, dividido en normas de contenido, que son la referidas a la regulación de los contratos individuales, normas sobre cuestiones de empresa, referidas a los mecanismos de cogestión y normas sobre instituciones conjuntas de las partes, referidas a las comisiones paritarias o bipartitas (p. 452).

En la misma orientación Guzmán (1977), que las clasificaciones del contenido de las normas de la Convención Colectiva de Trabajo, no tienen ninguna importancia práctica, porque en su opinión “la

convención colectiva es, estrictamente, un contrato productor de obligaciones, con el objeto de regular temporalmente una relación pecuniaria” (p. 529).

Es de destacar la opinión del laboralista Carballo (2000), en cuanto al contenido de la negociación colectiva en Venezuela, quien en este sentido señala:

“A partir de los contenidos esenciales de la convención colectiva de trabajo *ex* artículo 507 de la LOT, podemos distinguir entre cláusulas normativas, es decir, aquellas que regulan en masa o globalmente las condiciones de trabajo en un ámbito determinado (*vgr.* Salario, jornada, **condiciones de higiene y seguridad industrial**, vacaciones, prima por productividad o asiduidad, etc.) y *cláusulas contractuales*, o sea, aquellas que rigen los términos de interdependencia entre los sujetos de la negociación colectiva (*vgr.* Licencias sindicales, mecanismos de autocomposición de conflictos, carteleras sindicales facilidades locativas para el sindicato, fuero sindical, etc.)”.

Al referirse a la Institución de la Convención Colectiva de Trabajo, como instrumento de creación de normas sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, el insigne tratadista Guzmán (1997), señaló lo siguiente:

“En ese privilegiado grupo institucional está, sin duda, la convención colectiva, que muestra en hechos diversos las razones del aura especial que la ha acompañado desde su nacimiento: a ella

corresponde el honor de mantener al día la legislación del trabajo, adaptándola a la cambiante realidad económica y social, así como el de garantizar en el seno de la empresa un orden creado no sólo por quien ejerce el dominio sobre los bienes de producción.”

Ratificando el Derecho Constitucional de los trabajadores venezolanos a la negociación colectiva, la vigente Constitución de la República (1999), en su artículo 98 preceptúa “Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo,...”.

La vigente Ley Orgánica del Trabajo, con el ánimo de desarrollar y dar cumplimiento al mandato constitucional y a Convenios Internacionales suscritos y ratificados por Venezuela, como es el caso del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 28.709 (Extraordinario), Agosto 22, 1968, desarrolla un capítulo particular dirigido a regular y desarrollar el Instituto de la Convención Colectiva de Trabajo.

El Convenio 98 de la OIT referido al Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, establece que:

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de

negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

Nuestro legislador define la Convención Colectiva de Trabajo en el artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo, en los siguientes términos:

“Artículo 507: La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes.”

La presente investigación, además de comparar los textos legislativos y la situación de las Convenciones Colectivas de Trabajo, para determinar su aplicación, intenta una modesta contrastación del impacto social de dichos instrumentos.

Así tenemos, que la tendencia a la celebración de Convenciones Colectivas de Trabajo, que establecen y fijan normas sobre Condiciones de Trabajo, Higiene y Seguridad Laboral, ha crecido progresivamente en nuestro país.

En este sentido, vale la pena destacar la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV) y la Federación de Trabajadores de

Telecomunicaciones de Venezuela (FETRATEL), en fecha 06 de septiembre de 1.999, que contiene la Cláusula No. 56, denominada “COMITÉS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL”, donde se señala lo siguiente:

“A los efectos de lograr la mejor aplicación de las Normas de Higiene y Seguridad Industrial, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, existirá un Comité de Higiene y Seguridad Industrial por cada entidad donde esté constituido un Sindicato. Dichos Comités estarán integrados por un miembro principal y un suplente designados por la Empresa y un principal y un suplente designados por los trabajadores de la respectiva localidad de trabajo en Asamblea Sindical”

También ha sido objeto de regulación convencional la materia de Higiene y Seguridad Industrial, en la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la Empresa C.V.G. Electrificación del Caroní C.A. (EDELCA) y el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Eléctrica y sus Similares del Estado Bolívar y el Sindicato de Trabajadores Electromecánicos y Otras Labores de la Empresa EDELCA (Presa Gurí), en fecha 28 de Noviembre de 2.002, en la cual se establece en la cláusula No. 32, “HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL”, lo siguiente:

“EDELCA continuará suministrando asistencia y protección al personal a su servicio, que garantice la defensa de su vida y su salud, dando cumplimiento a las normas legales y

reglamentarias sobre higiene y seguridad industrial.

A tal efecto proseguirá el desarrollo de su política de control de riesgo a que pudieran estar expuestos los trabajadores (as) en su sitio de trabajo. A este fin los programas de higiene y seguridad se dirigirán también a mantener un adecuado nivel de orden y limpieza en las instalaciones sanitarias y en los ambientes de trabajo”.

Resulta necesario destacar que en materia de protección de Higiene y Seguridad de la Salud de los trabajadores la Convención Colectiva de Trabajo Petrolera suscrita entre los Sindicatos Petroleros y la Empresa PDVSA PETRÓLEO S.A., para el período 2.005-2007, de manera vanguardista tiene establecida una cláusula específica en materia de protección de trabajadores expuestos a radiaciones ionizantes y operaciones de gammagrafía industrial, la cual establece lo siguiente:

“ i) PROTECCIÓN PARA TRABAJADORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y OPERACIONES DE GAMMAGRAFÍA INDUSTRIAL:

Para evitar que los trabajadores que laboren en Departamentos donde puedan estar en contacto con radiaciones ionizantes, sufran deterioro de salud, la Empresa además de mantener un control médico apropiado y de utilizar equipos adecuados, conviene en poner en práctica las normas fijadas por la Dirección de Asuntos Nucleares (DAN) del Ministerio de Energía y Minas (MEM), el Ministerio de Salud y Desarrollo Social (MSDS) a través de su Oficina de Radio física Sanitaria, las recomendaciones de la Comisión Internacional de

Protección Radiológica (ICRP) y las Normas COVENIN en lo atinente a protección radiológica, así como también las pautas para el cumplimiento de las mejores prácticas de Salud, Seguridad, Higiene y Ambiente, aplicables en cada caso y a tal efecto se compromete:

Omissis...”

Estas normas contractuales desarrollan y reglamentan los Comités de Higiene y Seguridad Industrial establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, asumiendo de manera conjunta, empleadores y trabajadores la importante función de vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como ejecutar programas de prevención.

Una observación de las Convenciones Colectivas a lo largo de la historia del movimiento obrero venezolano, 1936-2001, nos permite sostener, que esta institución durante este período ha centrado su interés en tres motivos o razones reivindicativas, los cuales pueden ser identificados de la siguiente forma,

- Salarios y otros reclamos económicos
- Estabilidad laboral y reconocimiento sindical
- Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

La primera razón reivindicativa se refiere fundamentalmente al salario, la segunda incluye fundamentalmente el reconocimiento de la estabilidad laboral y de la institución sindical y la tercera que esta

relacionada con las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, abarca aspectos tales como, Jornada de Trabajo, Suministro de Implementos de Seguridad Industrial, Higiene y Seguridad Industrial, Contribución y Suministro de Información Técnica de Higiene y Seguridad Industrial, Servicio Médico Preventivo, Enfermedades Profesionales, Conformación y Funciones de los Comités Departamentales de Higiene y Seguridad Industrial y Suministro de Equipos de Protección Personal.

De esta información se infiere con meridiana claridad que las Convenciones Colectivas celebradas durante el período analizado, han puesto su mayor énfasis en reivindicaciones de tipo salarial y en Estabilidad Laboral, dejando en un segundo plano las mejoras referidas a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Vistas las consideraciones precedentes, es necesario señalar que también en materia de conflictos laborales, las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo han estado relegadas frente a reivindicaciones referidas al Salario y a la Estabilidad Laboral. Cuando han aumentado las huelgas por dichos motivos, se hacen menores los reclamos por condiciones de trabajo. Así las condiciones de trabajo por motivos de movilizaciones laborales, si bien siempre han estado presentes en el período comprendido entre 1936 y 2.001, estas tienen aparentemente un carácter residual, ya que primero está el salario, luego la Estabilidad Laboral y en tercer lugar surge el reclamo referido a

modificación o mejora de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

De acuerdo con lo señalado, el carácter residual de las reivindicaciones por Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, confirma lo que es una realidad en el campo sindical: “Lo primero es el Salario y la Estabilidad Laboral”. Para los Directivos Sindicales la prioridad de los problemas es asegurar mejoras salariales y Estabilidad en el empleo, para los trabajadores afiliados al Sindicato. Sólo una vez que sean atendidos esos reclamos vitales se atenderá e implementaran acciones dirigidas al mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Normas Internacionales

Junto a las normas de origen estatal y de carácter imperativo, que conforman el régimen jurídico de Salud y Seguridad en el Trabajo, también se ha desarrollado la producción de normas internacionales relacionadas con esta materia.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el Documento constitutivo de la OIT (1919), se establece en su Preámbulo, la necesidad de adoptar una serie de medidas cuyo objeto fundamental es alcanzar la paz universal y permanente basada en la justicia social, entre las que destacan “La protección del trabajador

contra las enfermedades y contra los accidentes de trabajo.” Igualmente la OIT se compromete a “proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.”

En ejecución y desarrollo de los principios antes señalados, la OIT ha adoptado un importante número de Convenios y Recomendaciones dirigidas a la protección del trabajador contra las enfermedades y los accidentes de Trabajo.

En cuanto a las importantes normas adoptadas por la OIT en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Montoya (2000), señala lo siguiente:

“La temática sobre la que han incidido hasta ahora los Convenios de la OIT (a los efectos que aquí interesan) se refiere a las siguientes materias: empleo de la cerusa (Convenio núm. 13), exámenes médicos (Convenios núms. 16, 73, 80, 113, 124), protección contra accidentes (Convenios núms. 28, 32, 134, trabajos subterráneos de las mujeres (Convenio núm. 45), seguridad en la industria de edificación (Convenio núm. 62), protección de la maternidad (Convenio núm. 103), pesos máximos de carga (Convenio núm. 91), protección contra las radiaciones (Convenio núm. 115), seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Convenio núm.155), protección de la maquinaria (Convenio num.119), edad de admisión en el trabajo (Convenios núms. 5, 7, 10, 15, 58, 59, 60, 123, 138), trabajo nocturno (Convenios núms. 20, 79, 89, 90), cargas máximas transportables (Convenio núm. 127),prevención de accidentes de

trabajo de la gente de mar (Convenio núm. 134), protección contra el benceno (Convenio núm. 136), Servicios de salud en el trabajo (Convenio núm. 161), seguridad y salud en las minas (Convenio núm. 176), etc” (p. 36).

En el mismo sentido la OIT, ha adoptado numerosas recomendaciones en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Subrayamos, por ahora, lo analizado: El Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela, responde a necesidades de orden moral, social, humano, legal y económico y está conformado por normas Constitucionales, Legales, Reglamentarias y Convencionales, cuya naturaleza es de estricto orden público, porque tienen como objeto fundamental la preservación de la vida y la salud de los trabajadores.

CAPITULO II

EL ESTADO Y LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El mandato constitucional establecido en el artículo 87 impone al Estado adoptar una política de seguridad y salud en el trabajo e instrumentarla mediante los medios normativos y organizativos necesarios. Frente a esta importante misión de adoptar medidas que permitan garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado el Estado tiene un conjunto de responsabilidades, que son compartidas por el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, dentro del ámbito de sus competencias.

El Estado como Garante del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se ha de tener presente que uno de los deberes fundamentales que tiene el Estado es el de establecer las normas legales que faciliten y regulen la convivencia, así como velar por la salud y preservación de la vida de las personas que integran la Sociedad.

Conforme a la vigente Constitución de la República, la organización jurídica política de Venezuela es de un Estado Democrático, Social, de Derecho y de Justicia.

El Estado Social se materializa por medio de los principios de la solidaridad social y del bien común que lo configuran. El Estado de Derecho, en tanto que se somete al Imperio de la constitución y de la Ley y El Estado de Justicia, porque está comprometido con el progreso de los venezolanos y en su desarrollo, siempre en la búsqueda de una mejor calidad de vida.

En Venezuela como en todos los Estados modernos la protección de la salud es uno de los derechos sociales que proclaman y consagran las Constituciones.

La Constitución de la República de Venezuela (1999), dispone además del derecho de protección a la salud, que “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

En relación con la materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, se observa que existe una diferencia fundamental entre la Constitución de 1961 y la Constitución de 1999, la cual radica en el hecho que la primera sólo contemplaba una norma de carácter programático, en el sentido que dirigía un mandato al legislador para que mediante Ley dispusiera lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores, mientras que la segunda

constitucionaliza el derecho al ambiente en el trabajo, imponiendo directamente a los empleadores la obligación de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado.

Con referencia a la derogada Constitución de la República de 1961, ésta remitía al legislador la obligación de dictar normas para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores, por lo que se trataba de una norma programática. Actualmente el artículo 87 de la vigente Constitución de la República (1999), establece expresamente el “Derecho al ambiente en el trabajo”, imponiendo la misma Constitución, de manera directa y como norma de aplicación inmediata, la obligación al patrono de garantizar a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, con el objeto de preservar la vida y la salud de éstos.

A este respecto, la primera precisión consiste en tener en cuenta que la Constitución es verdadero derecho y vinculante, tanto en su conjunto como en cada una de sus normas, que debe ser aplicada preferentemente por los Tribunales y cualesquiera otros operadores jurídicos. Sin embargo, esta afirmación que pareciera obvia, ha generado importantes discusiones entre la doctrina nacional, respecto al carácter programático de algunas normas constitucionales.

En resumen, ese carácter programático de las normas constitucionales, consistiría en que la Constitución de la República contiene mandatos dirigidos exclusivamente al legislador, quien deberá desarrollarlos dictando leyes que den aplicación práctica a la norma fundamental. Para los sostenedores de esta tesis la Constitución contiene normas que tienen simplemente un programa legislativo, que no pueden ser invocadas ante los Tribunales, ni tenidas como fundamento de decisiones, hasta que no sean desarrolladas por el legislador.

De manera que dentro del contexto explicado, la Constitución de la República de 1961, no contenía una norma expresa sobre Higiene y Seguridad Industrial y sólo contemplaba una disposición programática que ordenaba al legislador desarrollar una Ley donde dispusiera lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. El rechazo de esta tesis programática encuentra su fundamento en la misma Ley Fundamental, la cual en su artículo 50 establecía que la falta de Ley reglamentaria de los derechos establecidos en ella, no menoscabaría el ejercicio de los mismos.

Con relación a lo expuesto Valbuena (2002), destaca la importante función que la vigente Constitución de la República, otorga a los Poderes Públicos, señalando lo siguiente:

“Dijimos entonces que nos preocupó este tema del riesgo laboral, además de estas razones,

también porque de acuerdo con la normativa constitucional que nos rige en la actualidad, concretamente el artículo 86 de la constitución de 1999, se establece como una tarea esencial de la política social de los poderes públicos, la prevención del riesgo laboral, pero es que además esa prevención debe ser considerada y de hecho así se ha venido entendiendo, como una obligación inherente al contrato de trabajo” (p. 53).

El Estado, como es conocido, ejerce una función legislativa que asume la Asamblea Nacional, una función Ejecutiva, que asume el Ejecutivo Nacional y una función Jurisdiccional que radica en el Poder Judicial. Aunque en sentido amplio la misión de garantizar la salud laboral es compartida por el poder Legislativo, por el Ejecutivo y por el Judicial, en el ámbito de sus respectivas competencias, específicamente se trata de una función desarrollada propiamente por el poder ejecutivo, a través del Ministerio del Trabajo, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En cuanto a la política de Estado respecto a la misión de garantizar la salud laboral, destaca Montoya (2000), “Esa misión de velar, cuidar o garantizar la seguridad y salud laborales tiene tanto una dimensión reglamentaria como asesora y formativa, inspectora y sancionadora, y se plasma en la ejecución de una política de seguridad y salud en el trabajo” (p. 55). Porque el Estado tiene la obligación de establecer una política coherente dirigida fundamentalmente a la fijación de las

condiciones de seguridad y salud para preservar la vida de los trabajadores.

La obligación que tienen los empleadores de garantizar condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, deriva de la normativa legal que dicta el Estado, a través del órgano legislativo. Luego para el cumplimiento de estas normas el Estado establece mecanismos de control y de inspección para verificar su acatamiento, teniendo la posibilidad de imponer sanciones por su incumplimiento.

La Constitución de la República de 1.999, consagra en el Capítulo VII del Título Tercero, lo relativo a los derechos laborales, considerándolos como parte integrante del concepto de derechos humanos fundamentales.

En relación con el nacimiento de los derechos laborales, el maestro De La Cueva (1994), señala lo siguiente:

“El derecho del trabajo que arranca del artículo 123 de la Constitución de Querétaro de 1917, había tenido que romper, para poder nacer, con ese mundo impasible y frío del derecho civil, del derecho de Roma, de aquel derecho que sirvió para justificar la propiedad absoluta, la esclavitud, el arrendamiento de servicio y el imperio universal, de ese derecho al que importaba más la protección de las cosas que la del hombre” (p. 23).

Reconoce el maestro De la Cueva, que el origen del constitucionalismo social se encuentra en la Constitución Mexicana de 1917, constituyendo esa Constitución la pionera en la constitucionalización de los derechos laborales.

En este sentido, respecto al carácter social que tiene el derecho del Trabajo, destaca el laboralista Caldera (1957), que “Surge un nuevo Derecho al calor de esta rama de la justicia. Las nuevas construcciones científicas, las nuevas aplicaciones prácticas, llevan un sello de justicia social” (p.57). Expresiones que ponen de manifiesto que el Derecho del Trabajo, tiene un carácter tuitivo y protectorio, dirigido a proteger al que vive del trabajo.

Venezuela vino ser de los primeros países en sumarse a la evolución del derecho laboral constitucional, después de la segunda guerra mundial, con la Constitución del 5 de julio de 1947, que en su articulado consagraba el trabajo como un deber y un derecho, la jornada máxima de ocho horas en el día y siete en la noche; la responsabilidad por riesgos profesionales y la protección especial en el trabajo de los menores y de las mujeres.

En lo que se refiere a la normas de Higiene y Seguridad en el trabajo, parte la Constitución de la República, de dos premisas: Primero: De acuerdo con los principios del Estado Social y del humanismo, son los seres humanos el aspecto capital y el Estado enfoca su defensa de modo fundamental. Segundo: Como secuela del

proceso productivo y del desarrollo científico y tecnológico, no pueden considerarse los accidentes como inherentes al trabajo; no son los accidentes contingencias inevitables, ya que existen suficientes mecanismos para impedirlos. Por ende es necesario hacer hincapié en la prevención.

La mayoría de la Doctrina Nacional y extranjera, al tratar de ubicar al Derecho del Trabajo y a las normas sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, entre el Derecho Privado y el Derecho Público, coinciden en colocarlo en el campo del Derecho Público, porque consideran y reconocen que la autonomía de la voluntad en el campo del Derecho del Trabajo está sumamente restringida. Así tenemos, que la intervención del Estado en ejercicio de su imperio es decisiva, y el interés social priva definitivamente sobre el interés de los particulares. Al estar ubicadas esta categoría de normas en el campo del Derecho Público, alcanzan carácter de estricto orden público, siendo por ello irrenunciables y no susceptibles de acuerdos entre particulares.

En este sentido, constituye un principio general en materia de Derecho del Trabajo, el que las condiciones de trabajo deben permitir a los trabajadores su desarrollo físico normal y prestar suficiente protección a su salud y a su vida contra los accidentes y enfermedades profesionales.

Ha sostenido la Doctrina nacional y extranjera, que la obligación impuesta al patrono, de garantizar condiciones que protejan la vida y

la salud del trabajador, se encuentra dentro de las llamadas “deber de previsión”. Con relación a esta obligación Krotoschin (1972), sostiene que:

“El deber de previsión es el corolario jurídico de la incorporación del trabajador a la empresa y de su situación de dependencia. Al entrar el trabajador en la empresa, aporta una serie de bienes jurídicos (vida, salud, capacidad de trabajo, a veces también objetos materiales). Incumbe al empleador dar cierta protección a estos bienes” (p. 118).

Luego concluye Krotoschin (1972), señalando lo siguiente:

“ En resumidas cuentas consiste en que el empleador se lo considera obligado a establecer y mantener locales e instalaciones de tal modo que no signifiquen peligro alguno para la vida y salud del trabajador, y de organizar de la misma manera el proceso de producción o de prestación de trabajo” (p. 118).

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Fines y Medios

Por otra parte tenemos, que si la Constitución de la República establece que el Estado velará por la seguridad e higiene en el trabajo. Así pues, la Constitución exige al Estado, una política activa en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Las normas básicas en esta materia son las siguientes:

- a) La Ley Orgánica del Trabajo.

- b) La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- c) Una abundante normativa reglamentaria, entre los que destacan el Reglamento de la Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, promulgado el 18 de Diciembre de 1968, relativo a la aplicación de medidas para promover las seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- d) Un importante número de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Venezuela en esta materia y, en especial, el Convenio No. 155, de 1981, Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, ratificado por Venezuela el 25 de Junio de 1.984.
- e) Los Convenios Colectivos de Trabajo.

En el artículo 87 de la Constitución de la República (1999), se reconoce al trabajador el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y se establece el correspondiente deber del empresario de protección a los trabajadores frente a los riesgos laborales y que el Estado tiene el deber de adoptar medidas y crear instituciones que permitan el control y la promoción de esas condiciones. De esta manera, la norma constitucional establece que el Estado tiene la obligación de crear instituciones para hacer efectiva la protección del trabajador.

Conforme al mandato Constitucional el Estado tiene el deber de establecer una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se caracteriza por lo siguiente:

- a) Es un deber dinámico, el Estado está obligado a crear Instituciones para el control y la promoción de las condiciones laborales y a adaptarse permanentemente a las nuevas circunstancias laborales y a los nuevos mecanismos de protección del trabajador.
- b) Se trata de un deber de imposible traslado a otros sujetos implicados en la protección de la vida y la salud de los trabajadores.
- c) El costo de la protección laboral no podrá recaer nunca sobre los trabajadores.

En el cumplimiento del mandato Constitucional, respecto al Derecho del Ambiente en el Trabajo, el Estado debe adoptar un conjunto de medidas, regidas por los principios de la acción preventiva, en los siguientes términos:

- a) Tomar acciones dirigidas a evitar los riesgos
- b) Constituir Organismos e Instituciones para evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- c) Combatir los riesgos en su origen
- d) Planificar la prevención

- e) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- f) Promover y difundir la información, consulta y participación de los trabajadores.

En orden al logro de la protección de la salud y seguridad en el trabajo, la Constitución de la República, impone al Estado la tarea de dictar normas en las que se fijen una serie de reglas que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en el artículo 8, literal “a”, dedica especial atención a lo que denomina “La elaboración de una política nacional en las áreas de condiciones y medio ambiente de trabajo en materia de prevención, salud, seguridad y bienestar de los trabajadores”.

Podemos sostener que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su artículo 12, impone al Estado la obligación de instrumentar una política de prevención de riesgos laborales a través de la acción administrativa.

Ante todo el artículo 12 ejusdem, tiene como objeto lograr la coordinación en la ejecución de la política nacional sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. En el logro de este objetivo se crea el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, que ante todo tiene como objetivo, actuar como órgano de vigilancia y

fiscalización del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad industrial, propiciando la participación de los trabajadores y de todos los entes involucrados en la materia.

Órganos Administrativos con Competencias Específicas en la Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, constituye una Ley profundamente humanista que persigue salvaguardar la dignidad del ser humano, mediante la protección de su salud integral. En el logro de este importante objeto, la Ley desarrolla una serie de medidas imperativas, orgánicas y programáticas. Los Organismos que establece la Ley, con competencia específica en la prevención de riesgos laborales son los siguientes:

a) Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

Conforme al artículo No. 9 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, este Consejo estará integrado por 16 miembros especialistas ad-honorem, representantes del sector oficial, campesino, de la Federación Médica, IVIC y Conicit.

Es un órgano asesor del Poder Ejecutivo, y en general sus atribuciones estarán enmarcadas en la elaboración, promoción y

definición de la política nacional de prevención, salud y seguridad laboral.

El artículo 8 de la Ley contempla la creación de este organismo, bajo la filosofía de un órgano colegiado, que en la práctica ofrecería las siguientes ventajas:

- 1) Garantizar la representación de todos los sectores vinculados con la materia de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.
- 2) Asegurar la participación de los trabajadores y empleadores en la toma de decisiones, en materia que los afecta en forma directa, como son los riesgos laborales y los mecanismos y normas para su control.
- 3) Permitir la unificación de criterios en aspectos técnicos científicos.
- 4) Asegurar la capacitación y divulgación de los programas de prevención de riesgos laborales.

b) Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

Es un Instituto Autónomo, administrado por un Directorio integrado por cinco (5) miembros: un (1) Presidente, nombrado por el Presidente de la República, dos (2) Representantes de los Trabajadores, un (1) Representante de la Federación Médica Venezolana y un (1) Representante de Fedecamaras.

Este organismo tiene atribuida la ejecución de la política nacional sobre condiciones y medio ambiente del trabajo que formule el Consejo y de la vigilancia y fiscalización del cumplimiento de la Ley.

En nuestra opinión este Organismo tiene una importancia fundamental para alcanzar el objetivo fundamental de protección de la vida y salud de los trabajadores que tiene asignada la Ley, ya que a través de el mismo, se persigue la unificación de los servicios de salud ocupacional, para establecer una data confiable respecto a la información epidemiológica de los riesgos laborales y de otras condiciones relacionadas con la seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

Queda establecido que conforme al Régimen Jurídico de Salud y Seguridad laboral vigente en Venezuela, el Estado tiene asignadas un conjunto de responsabilidades que imponen la instrumentación de una política de prevención de riesgos laborales a través de la acción administrativa.

CAPITULO III

LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR ENFERMEDADES O ACCIDENTES LABORALES

Plantear el problema de la responsabilidad del Empleador por enfermedades y accidentes laborales, implica tener presente todos los inconvenientes y sobresaltos, que ha tenido el Derecho de Trabajo a través de su evolución.

El tema justifica recordar que hasta hace poco en cuanto a la responsabilidad del patrono por enfermedades o accidentes de trabajo se aplicaban criterios netamente civilistas, despojados de todos los principios que inspiran el Derecho del Trabajo.

El concepto de Responsabilidad y su Importancia en las Enfermedades o Accidentes Laborales

Está reconocido por la Doctrina y Jurisprudencia patria, que el trabajo como hecho social, es la actividad fundamental que realiza el hombre para la producción y consumo de bienes que le servirán para su reproducción en la sociedad y a su desarrollo y bienestar físico y social en comunidad.

Tenemos entonces, que el trabajo a través de la historia se encuentra determinado de manera distinta, de acuerdo al modo y manera como se realiza la producción. Desde la comunidad primitiva, donde lo que existía era la apropiación de bienes directamente de la naturaleza, en la cual la división del trabajo por áreas era de acuerdo al sexo, dándose relaciones de cooperación entre los miembros de la comunidad para el autoconsumo; luego se pasa a la producción artesanal y por último a la producción industrial, en el cual se agrupa la fuerza de trabajo en talleres e industrias.

En ese proceso productivo de trabajo, existe una serie de factores que influyen permanentemente en el proceso de desgaste de la fuerza de trabajo y por tanto de su situación de salud, dado que las actividades que comporta el trabajo en la mayoría de los casos implican riesgos para el trabajador.

El proceso de trabajo y salud, el aumento de los riesgos que el trabajo conlleva, así como las cifras que maneja el Programa de Salud de la Organización internacional del Trabajo, que sostiene que en el año 1999, fallecieron en el mundo 1.100.000 personas por accidentes de trabajo, han motivo en los actuales momentos, un vivo debate tanto en la Doctrina como en la Jurisprudencia Nacional, en relación con el tema de la responsabilidad civil extracontractual y con respecto a los elementos exigidos para obtener la reparación de un daño causado por una Enfermedad o un Accidente Laboral.

No cabe duda que como consecuencia del proceso de industrialización y de los avances tecnológicos, los riesgos para el trabajador de sufrir una Enfermedad o un Accidente laboral se han incrementado, por tanto resulta de importancia fundamental poder responder interrogantes, tales como; ¿Quién está obligado a reparar el daño causado por la Enfermedad o el Accidente Profesional?, ¿Cuándo surge la obligación de reparar el daño por la Enfermedad o Accidente Profesional?, ¿A quién le incumbe la prueba del daño efectivo?, ¿Es necesaria la actuación negligente del empleador?. Todas estas cuestiones pretendemos abordar en forma objetiva, para determinar cual ha sido la tendencia desarrollada por la Doctrina y la Jurisprudencia patria.

El concepto de responsabilidad puede vincular tanto al empleador como al trabajador, a terceros e inclusive a las propias autoridades del trabajo. Al respecto De Buen (1989), señala:

“El concepto de responsabilidad se asocia, según los Mazeaud y Tunc a la idea de daño y de perjuicio. Para que exista responsabilidad civil se requiere un daño, un perjuicio; en consecuencia, una persona que sufre, una víctima. La responsabilidad, tal como la presentan los autores franceses que citamos, presupone un acto jurídico (en sentido general) o un hecho jurídico, o la combinación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un tercero, determinan el derecho de éste, o eventualmente de sus beneficiarios, para exigir el resarcimiento de daños y perjuicios” (p. 57).

En este mismo orden de ideas, respecto al incremento de la posibilidad de sufrir un daño, como realidad que gravita a las personas que viven en sociedad, el autor Mélich (2.001), señala lo siguiente:

“La consideración empírica –que las estadísticas hacen cada vez más impresionante- de que a medida que aumenta la densidad social y la diversidad de explotaciones, aumenta en proporción directa la producción de daños a la vida, a la integridad corporal, a los sentimientos o a los bienes de las personas, hace urgente el problema jurídico de la repartición de esos daños. Desde esta perspectiva la cuestión principal que suscita la responsabilidad civil estriba en la decisión sobre cuál sea la manera más justa y racional de repartir los daños que inevitablemente se producen en la vida social” (p.18).

Luego, el mismo Mélich (2.001) al referirse al concepto de responsabilidad señala, que en el lenguaje jurídico se emplea la expresión responsabilidad civil para aludir a la distribución de los daños o pérdidas que se producen en la vida social a consecuencia de la acción o inacción de los seres del mundo exterior (p.18).

Entonces, frente al hecho cierto de que las personas en el desarrollo de sus actividades dentro de la sociedad, están sujetas a experimentar daños materiales o daños morales, el ordenamiento jurídico, como instrumento para mantener la paz social, debe crear los mecanismos para resarcir o indemnizar los daños causados.

Por eso, la responsabilidad civil, dice Savatier (1951), “es la obligación que incumbe a una persona de reparar el daño causado a otra por su hecho o por el hecho de las personas que dependen de ella” (p. 1).

En nuestro Derecho del Trabajo, el concepto de responsabilidad aparece en forma constante. La Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 560, establece la responsabilidad del empleador por Accidentes o Enfermedades Profesionales de sus Trabajadores.

“Artículo 560: Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el artículo 563, estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices.”

Igualmente el artículo 90 de la Ley Orgánica del Trabajo establece la responsabilidad solidaria del patrono sustituido, el artículo 570 ejusdem excluye la responsabilidad del patrono por pago de la indemnización a los parientes de la víctima después de tres (3) meses siguientes a la muerte de aquella.

Desde tiempos muy remotos se ha aceptado que los riesgos son una condición intrínseca al trabajo. Sin embargo, conforme al proceso de humanización constante que denotan las regulaciones dirigidas al

trabajo subordinado y a la especial consideración que exige la dignidad del ser que lo ejecuta, el hombre, no sólo interesa que la productividad que deriva del esfuerzo humano y la retribución de ese esfuerzo sean adecuados, sino, además, que esa prestación de servicios se ejecute bajo condiciones que no expongan la integridad física y psicológica del trabajador a factores que puedan agredirla.

En este orden de ideas, las disposiciones relativas a Higiene y Seguridad en el Trabajo, tienen como objeto fundamental establecer condiciones preventivas que eviten o disminuyan al mínimo la probabilidad de que ocurran accidentes o se contraigan enfermedades que dañen la salud del trabajador.

En este punto no se puede dejar pasar por alto, lo que se refiere al derecho que tiene el hombre que trabaja, a la higiene, a la seguridad y al medio ambiente humano que garantice su salud física y su integridad moral. Después de la justa remuneración, como parámetro de la justicia de una sociedad, no hay duda que las condiciones de Higiene y Seguridad en los centros de trabajo son un instrumento válido para determinar el grado de respeto práctico que tiene una sociedad por el trabajo práctico y por la dignidad del hombre que lo ejecuta.

En este sentido, se puede afirmar entonces, que cuando el patrono incumple las normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo, se generan consecuencias en tres planos de actuación diferentes:

- a) Las consecuencias que derivan del ejercicio de poder de policía a cargo de la administración Pública, que puede adoptar medidas sancionatorias y preventivas dirigidas a lograr que se modifiquen las condiciones que ponen en peligro la salud de los trabajadores.

- b) En el plano de las relaciones colectivas de trabajo, el incumplimiento de las normas de higiene y seguridad industrial, puede dar lugar a la adopción de medidas de carácter conflictivo, por parte de la Organización sindical que represente a la mayoría de los trabajadores, presentándose lo que la Doctrina denomina “Conflicto de Cumplimiento o Ejecución”, que conforme a lo que señala Villasmil (1995), “Son aquellos que se presentan cuando se reclama la ejecución de las cláusulas de las convenciones colectivas” (p. 19).

- c) Finalmente, el incumplimiento por parte del patrono de las normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo, puede llegar a legitimar al trabajador para rehusarse a ejecutar el trabajo, sin perder con ello su derecho al salario.

Respecto al riesgo que se genera con ocasión del trabajo y de la responsabilidad que tiene el empleador, señala Valbuena (2002), lo siguiente:

“Quien crea una empresa está creando además el riesgo, es quien dirige la actividad y quien se beneficia del resultado, por eso ésta persona debe tener algún tipo de responsabilidad adicional a la de la culpa con la que venía manejándose este

tema. Así nos vamos a encontrar nosotros con un bloque normativo en desarrollo de este principio constitucional en el cual nos vamos a conseguir normas de derecho interno, normas de derecho externo, como en el caso de los convenios internacionales que se han celebrado, también algunas normas de un contenido general, otras de un contenido más específico, tendentes siempre a regular este aspecto del riesgo” (p.53).

Con referencia a la filosofía de los riesgos de trabajo, vinculadas con la teorías de la responsabilidad que de ellos deriva, el maestro De Buen (1989), sostiene que, “...si un trabajador ofrece su salud y su integridad corporal al servicio del patrón, cualquier menoscabo que en ellos se produzca, como consecuencia directa o indirecta del trabajo, debe ser compensado de alguna manera, al trabajador o a sus dependientes económicos” (p. 588).

Así como el desarrollo de nuevas tecnologías, permitió un aumento espectacular de la productividad del trabajo, también se hizo necesario afinar cada vez mayores garantías de seguridad en el medio ambiente de trabajo. Es por eso que las normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo, por tener como objeto fundamental la preservación de la integridad física del trabajador, tienen el rango de normas de orden público, no susceptibles de acuerdos particulares, por lo que la obligación de mantener ciertas condiciones de seguridad, es una de las derivadas del contrato de trabajo y su incumplimiento tiene como consecuencia el nacimiento de responsabilidad en cabeza del patrono.

Debemos tener presente que las teorías derivadas de la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo, ha variado en la medida en que ha variado el enfoque del Contrato de Trabajo, del campo civilista al campo del Derecho del Trabajo, reconocido el Trabajo como un “Hecho Social”. Así pues, todas esas elaboraciones jurídicas y doctrinales acerca de la responsabilidad de los riesgos por el trabajo, son consecuencia de la búsqueda y creación de nuevos criterios de indemnización ante la modernización de los modos de producción que se han venido dando a través de la historia.

En relación con las consecuencias de la globalización y la flexibilización laboral y su incidencia en las condiciones y medio ambiente de trabajo, Iturraspe (1999), señala lo siguiente:

“Esa etapa de capitalismo salvaje determinaba una feroz competencia entre las empresa y un darwinismo social propio del liberalismo decimonónico: la más terrible expresión del individualismo indiferente ante el sufrimiento de un proletariado que vivía y trabajaba en condiciones infrahumanas.

En esta etapa, la necesidad de las empresas de permanecer en el mercado y desalojar las competidoras, se traducía en un aumento incesante de la tasa de explotación mediante la extensión de la jornada de trabajo y el incremento del ritmo de producción” (p. VII).

Respecto al impacto que tuvo la evolución del Contrato de Trabajo en la determinación de las teorías acerca de responsabilidad por los riesgos en el trabajo, señala el maestro De Buen (1989), lo siguiente:

“En la medida en que el contrato de trabajo era regulado por el derecho civil, la materia derivada de la responsabilidad de los riesgos de trabajo estaba lógicamente sujeta a las teorías civilistas. De ello nació la tesis de que el riesgo debía soportarlo el trabajador salvo que se acreditara que había sido culpa del patrón” (p. 591).

Así nos conseguimos que la evolución histórica del Derecho del Trabajo haya tenido una incidencia fundamental en el desarrollo de las teorías acerca de la responsabilidad por los riesgos en el trabajo.

Aquí vale la pena hacer un poco de historia, para recordar que el Derecho del Trabajo se inicia con la promulgación de las primeras leyes destinadas a la protección de la mujer y del menor frente a las escenas dantescas de los años de la Revolución Industrial, donde niños y mujeres debían cumplir larguísima jornadas de trabajo, en rudimentarias máquinas accionadas a vapor.

En cuanto a la evolución histórica del Derecho del Trabajo, señala Caldera (1994), lo siguiente:

“Esa legislación tutelar demarca el inicio del moderno Derecho del Trabajo; en 1819, mediante ley aplicable a la industria algodonera, Inglaterra fija en nueve años la edad mínima de ingreso en las fábricas, y en doce horas las jornadas de los menores de dieciséis años. Prusia, en 1839,

sanciona legalmente el amparo de la mano de obra infantil y femenina, y Francia asegura el 22 de febrero de 1851 el aprendizaje del menor en condiciones cónsonas con su edad y sus fuerzas. Hacia 1892, este mismo país extiende la tutela del estado a las mujeres mayores de 21 años, sin que haya lugar indagar si son solteras, casadas, viudas o divorciadas” (p. 24)

En el capítulo que nos ocupa, desarrollaremos el fundamento de la responsabilidad civil derivada de los Infortunios laborales regulados por la Ley Orgánica del Trabajo y por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, por el incumplimiento del patrono de su obligación de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

En la fase de la evolución histórica del trabajo, donde éste era considerado eminentemente de carácter civilista, no existían las grandes maquinas, ni las grandes fábricas, los problemas por daños causados eran resueltos mediante el recurso de la responsabilidad por culpa. Pero la evolución del Derecho del Trabajo, el desarrollo de la “Revolución Industrial”, con el creciente número de accidentes industriales, obligó a buscar una solución diferente para plantear una solución a los problemas de los trabajadores que sufrían contingencias derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Se observó que la solución que se aplicaba basada sólo en la responsabilidad por culpa, no era suficiente, para resolver el grave problema que afectaba a los trabajadores que sufrían

infortunios en el trabajo, ante lo cual se plantearon otras soluciones, que tenían como norte encontrar la manera más justa y racional de repartir los daños que se producen en la ejecución del trabajo o con ocasión de éste.

Teorías Relacionadas con los tipos de Responsabilidad

Las soluciones jurídicas al problema de la responsabilidad, como desarrollos doctrinarios y jurisprudenciales que son, han pasado por varias etapas, en cuya evolución se han propuesto varias soluciones, especialmente las siguientes:

a) Teoría Clásica de la Culpa. Se fundamentaba esta tesis, en el hecho cierto, que si un daño se produce, la víctima del daño, deberá cargar con él, a menos que pueda imputárselo a un tercero demostrando que éste tuvo culpa en la producción del daño. Consideraba esta teoría, que el patrono debía reparar íntegramente el daño causado, únicamente cuando el trabajador demostrara la culpa de éste. Se decidía, entonces, que el patrono únicamente, soportaría las pérdidas que su actividad ocasione a los trabajadores cuando su actividad haya sido negligente, imprudente o de mala fe.

b) Teoría de los Riesgos o de la Responsabilidad Objetiva. Teniendo en cuenta los provechos y beneficios que el empleador recibe de su actividad productiva y los riesgos de accidentes o enfermedades que resultan de la misma para los trabajadores, se

establece que si el patrono corre con las expectativas de provecho, también debe asumir los riesgos de daños que genera su actividad. Según esta teoría, los patronos que emprendieran actividades que entrañaran riesgos, debían indemnizar a los trabajadores por los daños causados por las mismas. Toda actividad productiva implica necesariamente un cierto riesgo para el trabajador; y puesto que el agente de tal actividad la ejecuta para aprovechar sus beneficios, entonces es justo que sufra las pérdidas que esa actividad genera, reparando los daños que ella ocasione.

Con relación a la teoría del riesgo por responsabilidad objetiva o responsabilidad sin culpa, como la denomina Mélich (2001), éste autor la crítica y hace especial referencia a los conflictos que esta teoría generó en el campo de los accidentes de trabajo:

“El conflicto se hizo particularmente agudo en el campo de los accidentes de trabajo, en constante incremento a consecuencia del desarrollo del maquinismo, ya que generalmente la complejidad misma de la máquina y la cada vez más remota relación entre el patrono y sus obreros hacía que no pudiera imputarse a aquél una culpa personal presunta, tanto menos tanto que con frecuencia ni siquiera se alcanzaba a descubrir la verdadera causa del accidente” (p. 19).

En relación con los fundamentos filosóficos en que se fundamenta esta teoría, el autor Francés, Georges (1986), señala lo siguiente:

“Puede pensarse, en cambio que el ideal de construir una sociedad libre, exige precisamente que por la fuerza de la ley se supriman las desigualdades existentes de hecho. La desigual

repartición de las riquezas crea desigualdades en las pérdidas que producen los hombres en la vida social y en los riesgos a que resultan sometidos. Los que carecen de riquezas sufren las consecuencias de la intensiva explotación de la misma por parte de los privilegiados de la fortuna y, en cambio, apenas si aprovechan de ella” (p.61).

Con relación a la ampliación de la responsabilidad objetiva, el autor francés Josserand (1950), señala lo siguiente:

“Cuando sobreviene un accidente a una persona, con ocasión de un contrato y en el curso de ejecución del mismo, se plantea el problema de saber si la víctima puede colocar su reclamación bajo la égida de aquel contrato o pretender que el daño que le ha sido causado coincida con la inejecución de una obligación de seguridad que habría sido asumida respecto de ella, tácitamente sin duda, pero necesariamente también por la otra parte. Pero nuestra jurisprudencia (la francesa) es cada vez más favorable a este procedimiento de ampliación del contrato, a este especie de inflación obligacional que consiste en poner en el cuadro contractual más de lo que en él había hasta entonces, en surtir a la convención de compromisos sobreentendidos bastante numerosos y estrechos para determinar la eventual responsabilidad de las partes” (p. 371)

Se debe señalar que fue la Jurisprudencia Francesa, la que creó en el año 1896, las bases para el establecimiento de responsabilidad por el hecho de cosas en general, mediante la interpretación del artículo 1.384 del Código Civil francés, con ocasión de un accidente de trabajo

producido por una máquina. Así pues, alrededor de esta jurisprudencia se desarrolló en Francia la teoría del riesgo.

d) La Teoría del Seguro Obligatorio. Se fundamenta esta teoría en que a pesar de las muchas las normas y mecanismos de previsión que pueda adoptar el patrono, las actividades propias del proceso productivo siempre arrojan un índice constante de accidentes y enfermedades profesionales, ante lo cual, lo prudente es que se mutualicen las pérdidas y los riesgos, y que se repartan equitativamente entre empleadores y trabajadores, que participan conjuntamente en la actividad riesgosa.

Surge esta teoría con la finalidad de establecer un mecanismo que permita distribuir las perdidas que genera el proceso productivo, entre un número, más grande de personas.

Esta teoría tiene como principal finalidad, garantizar la reparación de los daños sufridos por los particulares. Por lo tanto, ella designa nominalmente un responsable, pero, por la intervención del seguro que cubre a este último, se logra que en la realidad la reparación de todos los daños gravite sobre la sociedad, descansando la reparación de los daños en la Seguridad Social.

Respecto al régimen del Seguro, sostiene Georges (1986), lo siguiente:

“La práctica del seguro tiende a desplazar a un segundo plano el problema de la responsabilidad civil. Que el agente cuyo hecho ocasionó el daño, sea o no culpable, de modo que en el primer caso quepa invocar en su contra la Teoría Clásica de la Culpa o en la segunda hipótesis deba esforzarse la víctima en hacer valer los postulados de la Teoría del Riesgo, es una cuestión que pierde todo interés práctico cuando existe un asegurador que en todo caso va a indemnizar el daño. (p. 84)

Los críticos de esta teoría, señalan, no sin razón, que un sistema de seguros implica no tanto que se impida el riesgo, sino la prevención del peligro de que los trabajadores afectados por Enfermedades o Accidentes profesionales, puedan quedar sin obtener un resarcimiento, pero que en realidad este sistema lleva consigo una importante carga de irresponsabilidad, porque el posible causante no tiene interés en evitar el daño, puesto que las consecuencias están cubiertas a través del seguro. Entre los críticos de esta teoría se encuentra Roca (2.001), quien cuestiona la misma señalando lo siguiente:

“Esta prevención hace que en algunos métodos, se plantee la necesidad de encontrar sistemas que eviten la producción de los accidentes y consiguientemente, de los daños: no es suficiente la previsión según a cual, las víctimas podrán cobrar; es necesario evitar que existan víctimas” (p. 18).

Se concluye, entonces, que la teoría del seguro plantea como corolario, una fórmula de distribución del riesgo y no un mecanismo de prevención del mismo.

Resulta oportuno señalar, como se ha venido manejando, que en un primer momento de la evolución histórica del Contrato de Trabajo, la responsabilidad de los riesgos, estaba fundada en la culpa civil, definida como carácter de una conducta imprudente, negligente o falta de pericia, capaz de causar daño.

En la actualidad, los modernos sistemas legales sobre salud y seguridad están basados en teorías más flexibles que no requieren la prueba de la conducta culposa del empleador para determinar la responsabilidad de éste por el daño sufrido por el trabajador. En este sentido la Ley Orgánica del Trabajo, regula en el Título VIII, las consecuencias de los accidentes y enfermedades profesionales, sobrevenidos por efecto del servicio que presta el trabajador. En relación con el criterio que acoge nuestra Ley Orgánica del Trabajo, para determinar la responsabilidad del patrono por los riesgos que entraña el trabajo, señala Caldera (1994), “En una estrecha relación causal entre las condiciones de trabajo y el riesgo que la empresa entraña para la salud, la vida y el bienestar del empleado u obrero, descansa el dispositivo legal en referencia, que cimienta sus reglas sobre la responsabilidad patrimonial del patrono, como creador, identificador y evaluador del riesgo...” (p. 491).

Conforme con el artículo 67 de la Ley Orgánica del Trabajo, el contrato de trabajo es aquél mediante el cual el trabajador se obliga a prestar personal y directamente sus servicios al patrono, por cuenta de éste, quien se obliga a su vez, a pagarle un salario y a mantener las

condiciones de higiene y seguridad, necesarias para garantizarle al trabajador el bienestar, la salud y la vida. Entonces, el Contrato de Trabajo es un Contrato Bilateral que genera obligaciones para ambas partes.

Así tenemos que, dentro de las obligaciones que comporta para el patrono el contrato de Trabajo, está la obligación de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. Entonces cuando el empleador no cumple con esta obligación y se generan Enfermedades y Accidentes profesionales, es necesario determinar en base a que criterios se establece la responsabilidad del empleador.

Al analizar la Ley Orgánica del Trabajo, se observa que en el Contrato de Trabajo, existen obligaciones para el patrono, cuyo incumplimiento se fundamenta en la teoría clásica de la culpa. Así por ejemplo en los casos del despido injustificado o retiro justificado, establecidos en los artículos 109 y 110 de la Ley Orgánica del Trabajo; también en la indemnización debida al trabajador por el incumplimiento del deber de reengancharlo en el cargo, conforme al artículo 125 ejusdem, se aplica la teoría clásica de la culpa por el incumplimiento de esas obligaciones por parte del patrono. Mientras que existen otras obligaciones derivadas del Contrato de Trabajo, especialmente en caso de Enfermedades y Accidentes de Trabajo,

donde la noción culpa debe ser sustituida por conceptos propios del Derecho del Trabajo.

En el caso de las Enfermedades y Accidentes de Trabajo, la noción clásica de culpa debe ser sustituida, teniendo en cuenta el desiderátum constitucional que es la protección del hecho social trabajo, que va más allá de la defensa de los derechos e intereses de la persona del trabajador. En este sentido la propia Constitución de la República, en su artículo 87 *in fine* establece la obligación, para todo patrono o patrona, de garantizar “a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados...”.

Teoría que acoge la Ley Orgánica del Trabajo (1997) en relación con la Responsabilidad por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

La Ley Orgánica del Trabajo (1997), al igual que la Ley Orgánica de 1936, en cuanto a los accidentes y enfermedades profesionales, acoge la concepción desarrollada por la legislación francesa, a partir del año 1898, según la cual el patrono debía reparar mediante una responsabilidad limitada el daño causado, independientemente de que hubiese cometido una falta, siempre que la máquina que estuviese bajo su cuidado hubiese ocasionado. Conforme a esta teoría, si los patronos deben hacer un sacrificio, no dejando ningún accidente de trabajo o enfermedad profesional, sin indemnización, los trabajadores

también deben hacer un sacrificio, no aspirando a una reparación integral.

El régimen acogido por la Ley Orgánica del Trabajo (1997), respecto a la responsabilidad del empleador por Accidentes o enfermedades profesionales, permanece prácticamente igual al establecido en la Ley del Trabajo (1936), con las consiguientes actualizaciones de los montos establecidos por concepto de indemnizaciones.

En efecto, la vigente Ley Orgánica del Trabajo, establece en el artículo 560, que los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el artículo 563, estarán obligados a pagar a los trabajadores las indemnizaciones por accidentes y por las enfermedades profesionales, aunque dichos patronos no hayan incurrido en culpa o negligencia. La indemnización que debe pagar el empleador al trabajador por accidentes o enfermedades profesionales, está tarifada en la misma Ley.

Sin embargo, respecto a estas previsiones sobre accidentes y enfermedades profesionales, establecidas tanto en la Ley del Trabajo de 1936, como en la vigente Ley Orgánica de Trabajo, conforme a la exposición de motivos de la primera, las mismas fueron concebidas bajo la óptica de un régimen transitorio y provisional, que debía ser sustituido por un régimen de seguridad social, regido por los principios universales, básicos y esenciales de la seguridad social,

como son la Solidaridad, la Subsidiaridad, Universalidad, Integridad, Igualdad y Unidad de Gestión.

En un principio se aplicó la Ley del Trabajo (1936), para resolver la problemática respecto a los accidentes y enfermedades profesionales, pero posteriormente el 27 de julio de 1940, se promulga la Ley del Seguro Social, que acogiendo el mandato de la Ley del Trabajo de 1936, establece un sistema de previsión social que cubre: “Enfermedad, Maternidad y Enfermedades y Accidentes Profesionales”. Este Seguro atendía a los trabajadores con contrato expreso o presunto de trabajo o aprendizaje, que devengarán hasta un salario máximo de ochocientos bolívares. Las prestaciones de Enfermedad, Maternidad, cubiertas a partes iguales por patronos y trabajadores, y la Enfermedad y Accidentes Profesionales, cubiertos por el patrono, en forma proporcional a los riesgos, de acuerdo con un baremo establecido.

Debe observarse además que la Ley del Seguro Social al crear el nuevo sistema de Seguridad Social derogó las normas de la Ley del Trabajo de 1936, sobre responsabilidad del patrono, pero esta derogatoria aplicaba solamente para los lugares de Venezuela donde funcionara el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Quedan cubiertas en esa forma, un área geográfica y un universo laboral parciales, en cuanto a la vigilancia estatal de las condiciones y medio ambiente de trabajo y el control de los riesgos profesionales,

quedando fuera de su cobertura una gran masa de trabajadores urbanos y rurales, porque conforme lo establecido en el artículo 99 de la Ley del Seguro Social, las reglas de responsabilidad de la ley del Trabajo, no se aplican, sino excepcionalmente, en aquellas zonas poco pobladas de Venezuela, donde no exista cobertura del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y por ende no exista un régimen de Seguridad Social.

Al hacer mención al seguro de riesgos profesionales establecido en la Ley del Seguro Social, promulgada por el Congreso de la República, el 27 de Julio de 1940, el laboralista Caldera (1957), señala lo siguiente:

“El Estatuto Orgánico del Seguro Social Obligatorio. Tiene su origen en el proyecto elaborado en 1938 por el técnico checoslovaco Dr. Antonio Zelenka, contratado a través de la O.I.T. La Ley definitiva fue discutida y aprobada en 1940: previó el establecimiento del seguro de riesgos profesionales y de enfermedad-maternidad y su aplicación progresiva a las diversas partes del territorio. Reformada parcialmente en 1946 con el objetote suprimir la Caja Regional del Distrito Federal, cuyas funciones se atribuyeron al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, fue reemplazada en 1951 por el Estatuto Orgánico del Seguro Social Obligatorio, cuyas reformas no son fundamentales” (p. 158-159).

Así, durante este período la responsabilidad por accidentes y enfermedades profesionales, se resuelve mediante una institución nueva: La Seguridad Social. Como señala Ripert (1957) “Una

legislación, ya bosquejada por lo que concierne a los daños que recaen sobre la persona humana, amortizará directamente el conjunto de esos daños sobre la colectividad nacional” (p. 297).

En todo caso, en Venezuela la responsabilidad de los empleadores por accidentes y enfermedades profesionales tiene una importante agravante, cuando estos han faltado gravemente a sus obligaciones, imponiéndose además normas que establecen una indemnización adicional a las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo; normas que se encuentran establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y que a los fines de la presente investigación resulta importante analizar su alcance y aplicabilidad.

Análisis Jurídico de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Objeto de la Ley

Garantizar a los trabajadores, permanentes u ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Respecto a las condiciones en el medio ambiente de trabajo que debe mantener el patrono, implican, por una parte, las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas y, además, los aspectos organizativos y funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas y procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que estos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley.

Al referirse al objeto de la Ley, el autor Garay (2004), señala lo siguiente:

“La razón de esta Ley es bien evidente. Todos vemos a menudo obreros trabajando en situaciones de peligro, a veces innecesario: andamios que se bambolean, túneles y escaleras sin iluminación suficiente, camiones con cauchos lisos, obreros que sacan chispas en lugares recargados de gases, barcos sin la debida estiba, lanchas sobrecargadas de pasajeros y sin salvavidas... Parece que la temeridad o inconsciencia del trabajador y la avaricia o indiferencia del patrono –cuando tales cosas ocurren- se ponen de acuerdo para producir lo que tanto tememos: una nueva tragedia” (p.19).

La importancia del concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se refleja como constante en la Ley que la utiliza en incontables oportunidades, por lo que se hace necesario hacer unas breves consideraciones sobre el significado y alcance que tiene ese concepto para la doctrina. Dicha expresión ha sido calificada por el

Profesor Uruguayo, Ermida (1991), como “Polisemica y tal vez contradictoria”, en extenso estudio presentado como Informe General en el XIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Atenas durante el mes de Septiembre de 1991, con lo cual hace referencia precisa a los distintos y disímiles significados que se le han atribuido en las diferentes legislaciones, normas internacionales y la doctrina laboral.

En efecto, la expresión ha sido entendida en algunos casos, muy restrictivamente, para referirse a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se presta el servicio; en otros por el contrario se le ha atribuido su sentido gramatical de circunstancias en que el trabajo puede o debe realizarse según el ordenamiento jurídico, lo que amplía el concepto para comprender todas las instituciones del Derecho del Trabajo que establecen las obligaciones o derechos que rigen la ejecución de un trabajo.

Dentro de la conceptualización global de la seguridad social, ocupa un lugar preeminente, el ofrecer al trabajador un ambiente laboral, que le permita desarrollarse física, intelectual y moralmente sin poner en riesgo ninguna de estas circunstancias.

Desde la anterior perspectiva, la seguridad industrial u ocupacional forma parte de la seguridad social, dentro de la moderna concepción universal e integralista, que entiende a la seguridad social, no sólo como protección frente a ciertas contingencias, sino como la defensa

integral del ser humano respecto de cualquier estado de necesidad y la promoción del hombre para su integración al grupo social.

La importancia de esta concepción radica en que, desde la esfera del trabajador en la prestación de servicios, se debe atender fundamentalmente al medio en que éste actúa y se desenvuelve, y a las condiciones ambientales dentro de las que debe realizar su labor, destacándose aquí, ya no sólo los elementos retributivos y económicos, sin duda importantes, sino algo de mucha mayor significación e importancia, como es la preservación de la salud y de la integridad física del trabajador.

El autor Montoya (2000), asimila el concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo a la noción de Medio Ambiente Laboral, a la que incluye aspectos sociales y culturales, al señalar:

“Cuando se habla del ambiente laboral en el marco de la concepción actual del trabajo y de la salud, se hace referencia a un concepto que engloba todo aquello que rodea al trabajador, con una triple vertiente hacia los aspectos materiales, psicológicos y sociales.

El concepto de ambiente, así entendido, es asimilable desde la óptica de la seguridad y salud en el trabajo, al de las condiciones de trabajo definidas en el artículo 4.7º de la LPRL” (p. 5).

Conforme a lo expresado, la Ley tiene por objeto garantizar en lo posible a los trabajadores, tanto permanente, como ocasionales, la seguridad y el bienestar en su trabajo.

Naturaleza de la Ley

Es una Ley Orgánica, por lo que es de aplicación preferente sobre cualesquiera otras leyes aplicables a la materia.

Al revisar y analizar la exposición de motivos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en ella se señala, como razones para otorgarle tal carácter las siguientes:

- a) Por el objeto que regula, que no es otro que la preservación de la vida y la salud del trabajador, como factor fundamental del proceso productivo.
- b) Porque la Ley tiene un fin unificador respecto a las normas que regulan las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

En general, puede sostenerse, que entre las razones que con mayor fuerza militan para su creación y operatividad lo serán en forma genérica, como lo especifica el profesor Iturraspe (1999), su alcance tuitivo o protector del trabajador, y en concreto velar porque la actuación del empleador, tildado de parte fuerte en la relación de trabajo (mayor poder de negociación), invariablemente se inscriba dentro de los parámetros objetivos de la Ley.

Ámbito de Aplicación

La Ley se aplica a todos los trabajadores, permanentes u ocasionales, y a todas las empresas o establecimientos, sean públicos o privados, persigan o n fines de lucro, que realicen actividades industriales, comerciales, agropecuarias, de servicios y de cualquier otra naturaleza.

Conforme al artículo 7° de la Ley, sólo están exceptuados de la aplicación de este instrumento jurídico, los miembros de la Fuerzas Armadas y las Policías.

Responsabilidades que Establece la Ley

En cuanto a la responsabilidad del empleador, la Ley contempla dos aspectos:

Responsabilidad Penal

Esta responsabilidad se refiere al castigo o pena de prisión al empleador que resulte responsable de una Enfermedad o accidente de trabajo sufrido por un trabajador. En este sentido la Ley establece en el Parágrafo dos del artículo 5°, que será responsable penalmente el empleador que oculte o minimice a los trabajadores, el riesgo que éstos corren al ser expuestos a la acción de los agentes físicos,

condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole.

Esta responsabilidad penal establecida en la Ley, tiene su antecedente en el Código Penal venezolano de 1964, el cual establecía en su artículo 411 la pena de prisión para toda persona que por negligencia, imprudencia o por inobservancia de los reglamentos ocasionara la muerte a alguien.

En relación con la responsabilidad penal del empleador establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el profesor Vechionacce (1986), ensaya una teoría penal de las lesiones producidas a los trabajadores a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, definiendo la conducta establecida en el Parágrafo dos del artículo 5º, como un dolo eventual, porque el empleador aún teniendo conocimiento de la situación de riesgo, para él es indiferente que se produzca o no el accidente o la enfermedad profesional.

Debe destacarse que conforme a la Ley, para que proceda esta responsabilidad penal, es requisito necesario que la culpa del patrono revista gran gravedad, exigiéndose dos condiciones necesarias: que el daño se haya causado por la violación de la Ley por parte del patrono, y que éste haya cometido la infracción teniendo conocimiento de que los trabajadores corrían peligro en el desempeño de sus labores.

Responsabilidad Civil

Este aspecto se refiere a la indemnización que debe ser entregada al trabajador que sufre un accidente de trabajo una enfermedad profesional.

Para abordar este punto se hace necesario delimitar el marco de investigación, por lo que antes de abordar el estudio del fundamento de la responsabilidad civil del empleador por los infortunios ocasionados al trabajador en la ejecución del contrato de trabajo, como consecuencia de la violación de las disposiciones de la Ley por parte de éste.

En este sentido, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, al referirse a los infortunios y vicisitudes que generan los riesgos durante la ejecución de la relación de trabajo, se refiere a los Accidentes de Trabajo y a las Enfermedades Profesionales.

El concepto de accidente de trabajo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es igual al establecido en el artículo 561 de la Ley Orgánica del Trabajo, entendiéndose por tales, “todas las lesiones, funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser

determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho, o con ocasión del trabajo, como las lesiones internas por un esfuerzo violenta.”

Asimismo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, amplía el concepto de Enfermedad Profesional establecido en el artículo 562 de la Ley Orgánica del Trabajo, considerando como tales, los estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, químicos, factores psicológicos y otros que se manifiesten por lesiones orgánicas, trastornos enzimáticos, de desequilibrio mental y otros contraídos en el ambiente de trabajo. Inclusive amplía la vigencia de la responsabilidad del empleador, en aquellos casos de enfermedades de carácter progresivo, hasta tanto el proceso patológico se detenga.

El eje central de estas definiciones contenidas en la Ley, es que el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, se haya producido como consecuencia directa del trabajo o con ocasión de éste.

En el expresado orden de ideas, sólo en el caso que el daño sea imputable al empleador, el trabajador tendrá los mecanismos propios del Derecho del Trabajo, para reclamar la indemnización proveniente del perjuicio causado.

Teoría que Asume la Ley en Cuanto a los Riesgos Laborales

En cuanto a la teoría que asume la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, para determinar la responsabilidad del empleador por los riesgos laborales, la Doctrina suele señalar que las indemnizaciones contenidas en ésta, se basan en la teoría subjetiva, pues para que se establezca la responsabilidad del empleador y proceda la indemnización por muerte o incapacidad del trabajador o enfermedad profesional, debe haber mediado la culpa del patrono al incumplir las obligaciones ordenadas por la Ley y haber estado consciente de que ello acarrearía un peligro para la vida o salud del trabajador.

Respecto a los requisitos para que proceda la culpa del patrono, el autor Acedo (1991), señala que para que procedan las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es necesario que la culpa del empleador cumpla los siguientes requisitos:

“La culpa del patrono debe revestir gran gravedad por lo siguiente: según el artículo 33 *eiusdem*, el patrono es responsable si el daño se debe a violación de las disposiciones de dicha ley, y si el referido empleador cometió la infracción a sabiendas de que los trabajadores corren peligro en el desempeño de sus labores. Se trata, insistimos, de una falta muy grave, casi dolosa, pues el empleador tiene que conocer el peligro y violar la ley. Tanto así que ésta ata la responsabilidad civil y penal al mencionado hecho

tipificado por ella: la circunstancia extremadamente seria de violar la ley y de estar consciente de que ello acarrea un peligro para la vida o salud de una o varias personas” (p. 253).

En tal sentido, de modo específico la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, al establecer sanciones indemnizatorias, deja expresamente señalado que las mismas procederán solo cuando los patronos incumplan los preceptos de dicha Ley en forma culposa.

En efecto, el párrafo primero del artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, obliga al patrono a pagar una indemnización a los familiares del trabajador fallecido, condicionando esta obligación a que éste haya incurrido en una violación de dicha Ley, teniendo conocimiento de la situación peligrosa a que estaba expuesto el trabajador.

El sistema que adopta la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, puede resumirse en una doble regla: primero, quien reclame indemnización por un accidente o una Enfermedad Profesional, atribuida al hecho del patrono, deberá demostrar que este hecho constituye una culpa; segundo, el autor del hecho al cual se atribuye el daño, esto es el patrono, quedará libre de toda responsabilidad si prueba que no incurrió en culpa, esto es, si logra establecer que él actuó conforme a la Ley, o que la verdadera causa del daño fue un caso fortuito o de fuerza mayor o el hecho de

un tercero o de la propia víctima susceptible de ser calificado como culposo.

Conforme al comentado artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se requiere que el daño provenga de la acción o de la abstención del patrono para que éste pueda ser condenado a repararlo.

De manera que en cuanto a la responsabilidad del Empleador por Enfermedades o Accidentes Laborales, la Doctrina Nacional tiene establecido que en el caso de las indemnizaciones tarifadas establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, se aplica la teoría de la Responsabilidad Objetiva, esto es que basta que el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se produzcan para que el patrono responda; mientras que respecto a las indemnizaciones tarifadas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se aplica la responsabilidad subjetiva, que implica que el patrono haya incurrido en hecho ilícito.

Doctrina del Tribunal Supremo en Relación con la Responsabilidad del Empleador por Accidentes y Enfermedades Profesionales

Esta sección tiene como finalidad básica, exponer de manera sistemática, los criterios más importantes esbozados por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en el período comprendido entre el año 2000 y el año 2004, en la esfera de la responsabilidad del empleador por accidentes y enfermedades profesionales. A raíz del análisis de las Sentencias se realizan comentarios con la finalidad de destacar los aspectos más relevantes de la Jurisprudencia de la Sala de Casación Social, tratando de determinar los criterios establecidos por el Alto Tribunal para determinar la responsabilidad del patrono por Enfermedad o Accidente Profesional. En este sentido se presentarán seguidamente extractos de las sentencias seleccionadas, relacionadas con el tema objeto de estudio, para realizar inmediatamente los comentarios y análisis que se estimen pertinentes.

En cuanto a la importancia de la Doctrina Jurisprudencial, señala el autor Balasso (1998), "...es utilizada diariamente para soportar posturas y teorías adoptadas por quienes ejercen la profesión del derecho, en virtud de su carácter persuasivo. Del mismo modo, forma parte esencial del estudio, análisis y comprensión del desarrollo y evolución de las instituciones del derecho venezolano" (p.16).

El tema de la Doctrina Jurisprudencial respecto al riesgo laboral cobra fundamental importancia porque conforme a la normativa Constitucional, concretamente en el artículo 86 de la Constitución de 1999, se establece como una política social de los poderes públicos, la prevención del riesgo laboral, para lo cual el Constituyente estableció la creación de la Sala de Casación Social, para que la Justicia Laboral desarrollara su propia jurisprudencia conforme a los principios modernos que rigen el Derecho del Trabajo, como un hecho social. En este sentido el indicado artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, *riesgos laborales*, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social, universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. Omissis...”
(Subrayado nuestro).

En atención a lo anteriormente expuesto, a continuación serán referidos y comentados los criterios jurisprudenciales más importantes, desarrollados por la Sala de Casación Social del Tribunal

Supremo de Justicia, en lo que se refiere al establecimiento de la responsabilidad del empleador por accidente o enfermedad profesional.

Las sentencias han sido agrupadas siguiendo un criterio de clasificación, dirigido a facilitar la consulta de la doctrina jurisprudencial contenida en cada uno de los extractos seleccionados. Las Sentencias seleccionadas contienen decisiones referidas a la responsabilidad del patrono por Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales.

Sobre la Responsabilidad Objetiva por Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional

Antes de referirnos a las Sentencias seleccionadas, es necesario analizar, lo que podríamos denominar como la columna fundamental del riesgo en las relaciones de trabajo, como es el artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual teniendo en cuenta la finalidad protectoria del Derecho del Trabajo, al referirse a los accidentes de trabajo, la responsabilidad patronal y los casos en qué ésta procede, establece:

“Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el artículo 563, estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o

con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices.”

Como se desprende de la norma transcrita, la legislación laboral venezolana: i) Acoge el principio de la responsabilidad objetiva o del riesgo profesional, por los accidentes o enfermedades profesionales que sufran los trabajadores ii) La responsabilidad de reparar el daño causado nace para el patrono, no porque el patrono haya incurrido en culpa, sino porque su actividad ha creado un riesgo por el cual debe responder indemnizando al trabajador tanto por el daño material como por el daño moral.

El tema de la responsabilidad objetiva o de riesgo profesional, fue estudiado por Colin y Capitant (1960), quienes la definen en los siguientes términos:

“...consiste en que el patrono de una empresa está obligado a pagar una indemnización, a cualquier obrero víctima de un accidente de trabajo o a sus representantes, sin que haya que investigar, en principio, si este accidente proviene, ya de culpa del patrono, ya de caso fortuito,, ya inclusive de un hecho culpable del obrero. El accidente de trabajo es un riesgo de la profesión: amenaza a todos los que trabajan. No hay hombre prudente, por atento que sea, que pueda jactarse de escapar a él, No hay que buscar la causa que lo produce porque, en virtud de la costumbre profesional, los actos de negligencia de un patrono, y, sobre todo, los de un obrero, son inevitables y hasta excusables. Se considera, por lo tanto, el

accidente como algo aleatorio unido al oficio. Este algo aleatorio pesará sobre la empresa misma; es ella la que produce el riesgo y es ella la que debe repararlo” (p. 873).

En consecuencia, la teoría de la responsabilidad objetiva considera que el patrono debe responder por los riesgos que se generan por el trabajo, por es él quien produce el riesgo y es el quien debe repararlo.

Siguiendo la orientación establecida por Colin y Capitant, en cuanto al concepto de responsabilidad objetiva, el laboralista patrio Mille (1991), señala lo siguiente:

“En materia de accidentes de trabajo, es sabido que nuestra Ley Laboral sustantiva recoge en su artículo 140 (hoy 560 de la L.O.T.), la doctrina de la responsabilidad objetiva, también denominada Doctrina del Riesgo Profesional, que hace procedente a favor del trabajador accidentado o enfermo, el pago de las indemnizaciones contempladas por el propio Legislador, independientemente de la CULPA o NEGLIGENCIA DEL PATRONO, pero siempre condicionado a la presencia de un ineludible requisito de procedencia o presupuesto de hecho, como lo es la circunstancia de que el accidente o enfermedad a indemnizar, provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él” (p.131).

Ratifica el profesor Mille el criterio de la responsabilidad objetiva por enfermedad o accidente profesional.

**Sentencia de la Sala de Casación Social del 17 de Mayo de 2.000,
Juicio Incoado por José Francisco Tesorero contra Hilados
Flexilón**

En la indicada Sentencia, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, acogió la teoría de la responsabilidad objetiva o del riesgo profesional en los términos siguientes:

“Ahora bien, con relación a la indemnización por daño moral proveniente de infortunio laboral, la Sala de Casación Civil mantuvo el criterio de que esta indemnización le correspondería al trabajador siempre que probara que el cadente o enfermedad profesional fue ocasionado por el hecho ilícito del patrono (responsabilidad subjetiva), por cuanto dicha acción por daño moral no está prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, la cual prevé sólo una responsabilidad objetiva producto del riesgo profesional, para indemnizar los daños materiales, expresamente tarifados en dicha Ley.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia han sido uniformes al señalar que en materia de infortunios de trabajo, se aplica la teoría de la responsabilidad objetiva o del riesgo profesional.

(...Omissis...)

Es por ello que la teoría del riesgo profesional, aplicable al patrono por los accidentes o enfermedades profesionales que sufran sus empleados, lo hace responsable objetivamente, es decir, independientemente de la culpa, tanto por el daño material como por el daño moral, siempre que el hecho generador accidente o enfermedad profesional) de daños materiales pueda ocasionar,

además repercusiones psíquicas o de índole afectiva al ente moral de la víctima.” (Sentencia de la Sala de Casación Social del 17 de mayo de 2.000, con ponencia de Omar Mora, en el juicio de José Francisco Tesorero contra Hilados Flexilón, de fecha 2 de Mayo de 2.000).

Del extracto de la sentencia que se analiza, queda suficientemente demostrado que la Sala de Casación Social, acogió en esa sentencia, que en materia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, se aplica la teoría de la responsabilidad objetiva, también llamada del riesgo profesional, la cual hace proceder a favor del trabajador accidentado o enfermo, el pago de indemnizaciones por daños, independientemente de la culpa o negligencia del patrono.

Asimismo, es necesario señalar que en esta Sentencia, la Sala de Casación Social, se aparta del criterio jurisprudencial establecido por la Sala de Casación Civil desde el año 1987, y asume como nueva doctrina el hecho de que en caso de accidentes o enfermedades profesionales sufridas por los trabajadores, conforme a la teoría de la responsabilidad objetiva o del riesgo profesional, el patrono debe responder objetivamente, es decir, independientemente de la culpa, tanto por el daño material como por el daño moral.

En cuanto a la responsabilidad que se aplicaba al patrono por accidente o enfermedad profesional, tenía establecido la Sala de Casación Civil del extinto Tribunal Supremo de Justicia, lo siguiente:

“Es criterio de esta Sala que de acuerdo a la acción intentada por el Trabajador con base en los artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil, el Tribunal Superior ajustó su decisión a los extremos que exige el Código Civil en materia de hecho ilícito demandado conforme a esa normas, por lo que correspondía a la parte actora demostrar en la secuela del juicio si el accidente se produjo por intención, negligencia o imprudencia de la empleadora, extremos que configuran el hecho ilícito que da lugar a la acción por daños y perjuicios morales o materiales, a tenor de los citados artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil. (Sentencia de la Sala de Casación Civil de fecha 3 de junio de 1987, en el caso Isidro Arias Suárez contra Manufacturas Orgam, C.A.).

Para dejar establecido el criterio sentado por la sentencia que se analiza, en relación con la responsabilidad objetiva que se debe aplicar por accidente o enfermedad profesional, señaló la Sala de Casación Social, lo siguiente:

“De todo lo hasta aquí expuesto, se desprende que la teoría del riesgo profesional, tuvo su origen en la conocida responsabilidad objetiva por la guarda de la cosa, y por lo tanto, como bien lo ha señalado la doctrina y la jurisprudencia, en virtud de dicha *responsabilidad objetiva* se debe reparar tanto el daño material como el daño moral.

Es por ello que la teoría del riesgo profesional, aplicable al patrón por los accidentes o enfermedades profesionales que sufran sus empleados, lo hace responder objetivamente, es decir, independientemente de la culpa, tanto por el daño material como por el daño moral, siempre

que el “hecho generador (accidente o enfermedad profesional) de daños materiales pueda ocasionar, además, repercusiones psíquicas o de índole afectiva al ente moral de la víctima. Así se declara.”

Una de las justificaciones empleadas por esta Sentencia, para la aplicación de la responsabilidad objetiva al patrono por accidentes o enfermedades profesionales, es el hecho de que “ ... los Tribunales del Trabajo aplicando la normativa procesal del Trabajo, buscan hacer efectivo el Derecho Sustantivo del Trabajo, el cual en materia de infortunios laborales posee una normativa específica,...”, y alude a De La Cueva, cuando señala que el patrono responde del accidente no porque haya incurrido en culpa, sino porque su cosa, su maquinaria, ha creado el riesgo.

Pero además, la sentencia que se analiza también estableció que respecto a las indemnizaciones señaladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se aplica la teoría de responsabilidad objetiva del patrono, es decir estas proceden independientemente del hecho ilícito del empleador.

Así pues, la Sala de Casación Social, asume como nueva doctrina el hecho que a las indemnizaciones previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se les aplica la responsabilidad objetiva prevista en la Ley Orgánica del Trabajo:

“En resumen, el trabajador que sufra un accidente o enfermedad profesional, deberá demandar las indemnizaciones que le correspondan por ante los Tribunales del Trabajo, **ya sea tanto por la responsabilidad objetiva prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, por daños materiales tarifados y daño moral, como por la indemnización establecida en la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo**, así como también, si logra probar los extremos que conforman el hecho ilícito, la indemnización material que supera las indemnizaciones antes mencionadas. Así se declara”. (Resaltado añadido)

El profesor Mille (2003), al comentar el cambio trascendental de Jurisprudencia que produce la Sentencia objeto del presente análisis, señala lo siguiente:

“...comentamos y transcribimos los aspectos interesantes y resaltantes de la trascendental Sentencia in comento (17-5-2000), dictada con ponencia del Magistrado **Omar A. MORA DIAZ**, que contiene un **radical CAMBIO DE JURISPRUDENCIA**, al adoptar las enseñanzas de la **Teoría del Riesgo Profesional o Teoría de la Responsabilidad Objetiva** como doctrina aplicable en los juicios por cobro de indemnización de daños morales derivados de accidentes de trabajo o enfermedad profesional **abandonándose así la Teoría de la Responsabilidad Civil-Extracontractual por Hecho Ilícito Patronal** que venía sosteniendo la Sala de Casación Civil de la extinta CSJ.” (p. 109).

En tal sentido, consideró la Sala de Casación Social, apoyándose en la en el artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo y en la Doctrina extranjera, que en el caso de accidentes o enfermedad profesional, no era necesario que el trabajador probara el hecho ilícito del patrono, para que procedieran las indemnizaciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo y en la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, por cuanto el patrono es responsable exista o no culpa de su parte en el accidente que afecta a su trabajador.

Confusión en Cuanto a las Causas Jurídicas de las Indemnizaciones

La Sentencia parcialmente transcrita y que ha sido pacíficamente reiterada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, hasta la fecha de presentación de este trabajo, trasluce como se demostrará en los próximos comentarios una evidente confusión en lo atinente a las causas jurídicas que tienen las indemnizaciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo y en la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

En efecto, las indemnizaciones establecidas en los instrumentos jurídicos señalados, a pesar de tener un origen común, como es accidente de trabajo o el acaecimiento de la enfermedad profesional, en el marco de una relación de trabajo, tienen causas jurídicas diferentes.

En consecuencia, las indemnizaciones por Enfermedades Profesionales o Accidentes de Trabajo, previstas en la Ley Orgánica del Trabajo tienen como causa jurídica la ocurrencia del accidente por la prestación personal del servicio o con ocasión de él, conforme al artículo 560. Mientras que las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo tienen como causa jurídica la condición que el empleador teniendo conocimiento de la condición peligrosa, no la corrige y como consecuencia de ello se produce el infortunio al trabajador.

Así las cosas resulta imperativo concluir, que a pesar que la solución a la que arriba la Sentencia analizada resulta beneficiosa para los trabajadores, ello podría conducir a que en algún momento pueda ser planteada la imposibilidad de acumulación de dichas indemnizaciones, con fundamento en que ellas tienen causas jurídicas diferentes.

Luego en sucesivos fallos dictados por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, se reitera el criterio establecido en la Sentencia de fecha 17 de Mayo de 2.000, ratificando la teoría de la responsabilidad objetiva o del riesgo profesional, por accidentes de trabajo a enfermedades profesionales. En este sentido resulta necesario destacar lo señalado en la sentencia de fecha seis (06) de febrero de dos mil tres, donde se señaló lo siguiente:

“De las precedentes transcripciones se evidencia, que en materia de infortunios de trabajo (accidentes o enfermedades profesionales) se aplica la teoría de la ‘responsabilidad objetiva’, también llamada del riesgo profesional, la cual hace proceder a favor del trabajador accidentado el pago de indemnizaciones por daños, independientemente de la culpa o negligencia del patrono.

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

(...) La teoría de la Responsabilidad Objetiva, precede la del riesgo profesional, basta con establecer que se ha producido un daño y buscar el vínculo de causalidad entre el hecho de trabajo y ese daño para reclamar, de modo inmediato, la responsabilidad que incumbe al dueño de la cosa, en este caso de la empresa, por daños producidos. El propietario responde por el solo hecho de ser propietario de la cosa.

Como se desprende de lo ya expresado, según el criterio de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en materia de infortunios de trabajo se aplica la teoría de la responsabilidad objetiva o del riesgo profesional. Sin embargo si el trabajador reclama la indemnización de daños materiales o morales conforme a lo establecido en el artículo 1.185 del Código Civil, que consagra la responsabilidad subjetiva, éste deberá probar los extremos que conforman el hecho ilícito del patrono según lo estipula el artículo

1.354 del Código Civil, es decir, le corresponde al actor demostrar en el juicio, que el accidente se produjo por intención, negligencia o imprudencia del empleador.

Este criterio de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia fue ratificado mediante Sentencia proferida en fecha 01 de Diciembre de 2.003, con ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, en el Juicio de Sergio Alberto Machado Ascensión contra Banesco, Banco Universal, S.A.C.A., donde se ratifican los criterios expuestos en la Sentencia de fecha 17 de Marzo de 2000 en el caso José Francisco Tesorero Yanez contra la Sociedad Mercantil Hilados Flexilón, S.A., a la cual hemos hecho referencia, dejando establecido lo siguiente:

“Establece dicha sentencia, la carga de la prueba en materia de accidentes y enfermedades profesionales criterio de la Sala de Casación Civil, según la cual si el trabajador demanda la indemnización de daños materiales o morales de acuerdo a lo establecido en el artículo 1.185 del Código Civil (responsabilidad subjetiva) deberá probar los extremos que conforman el hecho ilícito del patrono según lo estipula el artículo 1.354 del Código Civil, es decir, le corresponde al actor demostrar en el juicio, si el accidente se produjo por intención, negligencia o imprudencia de la empleadora.”

Se precisa que la teoría de la responsabilidad objetiva o riesgo profesional contenido en el artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo, es el marco de referencia acogido por la Sala de Casación

Social, en la Sentencias en comento, para el establecimiento de la responsabilidad del empleador por Accidentes o Enfermedades Profesionales.

Asimismo, la Sala de Casación Social manifestó que para cumplir con el requisito de la equidad era impermisible la aplicación del principio de la responsabilidad objetiva para el caso de los accidentes o enfermedades laborales, sobre todo porque las normas laborales son consideradas como de orden público.

Para complementar estos aspectos debe señalarse que la Sala de Casación Social para sostener la teoría de la responsabilidad objetiva por accidentes o enfermedades laborales, adminicula la noción de orden público de las normas laborales con los principios de intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad de los derechos y beneficios laborales, consagrados tanto en la abrogada Constitución de 1961, como en la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Sobre la Responsabilidad Objetiva en la Ley Orgánica del Trabajo en caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional

A este respecto, es necesario analizar y comentar la Sentencia dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 2 de Julio de 2.004 que introduce un cambio

importante en cuanto a quien debe pagar las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo por accidentes o enfermedades profesionales sufridas por los trabajadores.

A este respecto, la sentencia que se estudia precisó:

“Por otra parte, debe asentar la Sala que en la actualidad el régimen de indemnizaciones por accidentes de trabajo está previsto, esencialmente, en cuatro textos normativos distintos, que son: la ley Orgánica del Trabajo, la Ley del Seguro Social Obligatorio, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Código Civil.

Las disposiciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo en relación con las indemnizaciones por accidente de trabajo están contenidas en el Título VIII del citado texto legislativo, 'De los infortunios en el trabajo', y están signadas por el régimen de la responsabilidad objetiva del empleador, contemplada en el artículo 560 eiusdem, según el cual el patrono debe responder e indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, provengan del servicio mismo o con ocasión de él, aunque no haya imprudencia, negligencia, impericia o inobservancia de los reglamentos por parte de la empresa o de los trabajadores.

Hasta aquí se observa que la Sala de Casación Social mantiene la Doctrina Jurisprudencial establecida en la sentencia de fecha 17 de mayo de 2000 en el caso José Francisco Tesorero Yanez contra la Sociedad Mercantil Hilados Flexilón, S.A., pero sin embargo en esa misma sentencia se establece que si el empleador ha cumplido con la

obligación de inscribir al trabajador en el Instituto venezolano de los Seguros Sociales, es a este órgano a quien corresponde cumplir con el pago de las indemnizaciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo.

En consecuencia establece dicha sentencia lo siguiente:

“Para que prospere una reclamación del trabajador en estos casos bastará que se demuestre el acaecimiento del accidente del trabajo, o el padecimiento de la enfermedad profesional, y la demostración del grado de incapacidad sobrevenida será relevante a los fines de determinar el monto de la indemnización.

Ahora bien, por disponerlo así el artículo 585 de la Ley Orgánica del Trabajo, éste régimen tiene una naturaleza meramente supletoria, respecto de lo no previsto en las leyes de seguridad social, básicamente en la Ley del Seguro Social Obligatorio, cuando el trabajador esté amparado por el mismo Seguro Social Obligatorio.

En caso que el trabajador que sufrió un accidente de trabajo o padece una enfermedad profesional, éste cubierto por el seguro social obligatorio, conforme a lo previsto en el artículo 2º de la Ley del Seguro Social Obligatorio quien pagará las indemnizaciones debe ser el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, cuya responsabilidad está prevista en el Título III, de las Prestaciones en Dinero, concretamente en los artículos 9º al 26 eiusdem.” (Subrayado nuestro).

La Sentencia que se comenta reviste particular interés en el ámbito de la determinación del sujeto o institución responsable del pago de las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, como consecuencia de la ocurrencia de accidentes de trabajo o

enfermedades laborales, configurando una mixtura de la teoría de la responsabilidad objetiva y de la teoría del Seguro Social.

En definitiva la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia concluye que del artículo 585 de la Ley Orgánica del Trabajo se desprende que las indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales previstas en esa misma Ley, tienen carácter supletorio y que cuando el trabajador esté inscrito en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales es dicho Instituto quien deberá pagar las indemnizaciones que correspondan al trabajador conforme a la Ley Orgánica del Trabajo.

Requisitos Para la Procedencia de la Responsabilidad Objetiva

En el supuesto que nos ocupa, La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, hubo de pronunciarse en relación con los requisitos necesarios para que proceda la responsabilidad objetiva contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo.

En este sentido se sostiene en la Sentencia que nos ocupa, lo siguiente:

“Tal como se ha señalado en la doctrina reiterada de esta Sala, entre otras, en sentencia No. 116 de fecha 17 de mayo de 2000, la legislación laboral acoge la doctrina de la responsabilidad objetiva, contemplada en la ley Orgánica del Trabajo (artículo 560), la cual prevé el pago de las indemnizaciones solicitadas por el actor, independientemente de la culpa o negligencia del

patrono, sin embargo, resulta requisito indispensable, es decir, requisito sine qua non, la existencia y comprobación de una enfermedad que devenga del servicio prestado o con ocasión de él.”

Aún cuando este fallo reitera lo sostenido por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en su sentencia de 17 de mayo de 2000 (Hilados Flexilón), resulta conveniente apuntar algunos de los criterios expresados en cuanto a los requisitos para la procedencia de la responsabilidad objetiva. En este sentido, una vez más la Sala deja establecido que para la procedencia de la responsabilidad objetiva contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo, es requisito necesario lo siguiente:

- Existencia y Comprobación de una Enfermedad o Accidente de trabajo.
- Que la enfermedad o accidente de trabajo es consecuencia del servicio prestado o que se ha producido con ocasión de él.

De esta forma quedan expuestos los criterios fundamentales adoptados por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en relación con la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, donde se observa que la Sala ha mantenido el criterio adoptado en fecha 17 de Mayo de 2000, en la cual admitió la responsabilidad objetiva del patrono por accidentes de trabajo o enfermedad profesional respecto a las indemnizaciones establecidas tanto en la Ley Orgánica del Trabajo,

como en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, a pesar que cada una de esas responsabilidades tienen causas jurídicas diferentes.

CAPITULO IV

DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De acuerdo con lo que hemos expuesto en los Capítulos anteriores, el objeto fundamental del Régimen Jurídico de Salud y Seguridad en el Trabajo, es la protección de la vida y la salud de los trabajadores, por lo que para el cumplimiento de ese loable objetivo es necesaria la participación activa de los trabajadores, porque la prevención de accidentes es responsabilidad de todos los factores que intervienen en el proceso productivo, ya que el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad laboral, son responsabilidad tanto de los empleadores, como de los trabajadores. En una política de Higiene y Seguridad Industrial es fundamental el papel que juegan los trabajadores en la preservación de su integridad física. Es por esta causa que tanto la Ley Orgánica del Trabajo, como la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo hacen énfasis en los Derechos y Deberes de los Trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este estudio trataremos el aspecto referido los Derechos y Deberes de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales.

Normativa Fundamental

Como ya hemos señalado en el Capítulo I del presente trabajo, en Venezuela la normativa constitucional garantiza los derechos al trabajo, la vida, la salud y el ambiente laboral adecuado, que constituyen la base de todo el sistema, tanto del Derecho individual como del Derecho colectivo regulados en la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

Luego, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1986), establece los derechos fundamentales de los trabajadores en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Respecto a las disposiciones referidas a Seguridad y salud Laboral contenidas en estas leyes, se debe señalar: Primero: De acuerdo con los principios humanistas que las inspiran, son los seres humanos el aspecto capital y esas leyes asumen su defensa de modo fundamental; Segundo: todos los accidentes e incidentes pueden ser prevenidos, por lo tanto consideran esos instrumentos normativos que es imprescindible que se establezcan condiciones propicias para suprimir los riesgos relacionados con el trabajo. Tercero: Exigen a los patronos que implanten condiciones seguras y saludables. Y finalmente, proporcionan a los trabajadores los medios necesarios en caso de no cumplir el patrono con las condiciones requeridas.

Fundamentalmente en la materia preventiva tienen consagración legal en el régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral Venezolano tres derechos subjetivos de los trabajadores:

- a) El derecho a rehusarse a trabajar en condiciones peligrosas o insalubres,
- b) El Derecho de Información y Capacitación en materia de riesgos y su prevención,
- c) El Derecho de participar en la prevención de los riesgos laborales.

Las normas que rigen los derechos de los trabajadores ponen mucho énfasis en otorgar a los trabajadores instrumentos para la defensa de su vida y su salud.

A continuación, haremos el análisis de la regulación de cada uno de esos Derechos.

El Derecho de Rehusarse a Trabajar

Este derecho está consagrado expresamente en el artículo 185 de la Ley Orgánica del Trabajo, donde se impone al patrono la obligación de garantizar al trabajador que el trabajo se ejecute en condiciones que presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal; le dejen tiempo libre suficiente para el

descanso, cultivo intelectual y recreación y mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias. Igualmente el artículo 236 de la misma Ley establece la obligación del patrono de garantizar a los trabajadores un medio ambiente adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. Este derecho también está consagrado en el artículo 13 del Convenio No. 155 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece:

“Deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud”.

Se afirma entonces, que el trabajador tiene derecho a una “protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”. Este derecho tiene su fundamento en el Contrato de Trabajo y en la Ley Orgánica del Trabajo, porque el trabajador tiene derecho a prestar sus servicios personales en condiciones que protejan su vida y su salud. Tal como hemos señalado en capítulos anteriores este derecho del trabajador puede ser considerado como un derecho jurídico-público, porque tal protección que está a cargo del empleador, debe ser garantizada por el Estado, a través de los poderes públicos en el ámbito de sus competencias.

Tenemos así, que en orden a proteger su salud y seguridad en el trabajo, el trabajador tiene el derecho de no obedecer aquellas órdenes

del empleador que constituyan manifiesta infracción a las normas que conforman el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad en el trabajo y de rehusarse a ejecutar sus labores en condiciones que impliquen riesgos graves e inminentes para su seguridad o su salud.

El derecho de rehusarse a trabajar en condiciones peligrosas e inseguras, constituye la médula de los derechos más importantes de los trabajadores en el Régimen Jurídico de salud y seguridad Laboral venezolano, ya que constituye un importante instrumento que tiene en sus manos el trabajador en la política de higiene y seguridad industrial para la preservación de su salud y su vida.

Conforme a nuestro ordenamiento jurídico este importante derecho tiene dos vertientes para su ejercicio. Por una parte, constituye un derecho individual del trabajador, ya que éste lo puede ejercer individualmente, negándose a trabajar en condiciones inseguras, sin que ello pueda considerarse como una causal de despido justificado y sin que el patrono pueda tomar algún tipo de represalias contra éste por haber ejercido su derecho de rehusarse a trabajar en condiciones inseguras. Y por otra parte, también adquiere la forma de derecho colectivo que puede ser ejercido a través de la Organización Sindical, como un mecanismo de presión, mediante la institución del Conflicto Colectivo de Trabajo.

En efecto el artículo 469 de la Ley Orgánica del Trabajo, establece que el conflicto colectivo de trabajo tiene por objeto: a) Modificar

condiciones de trabajo; b) reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo y c) oponerse a que se adopten por el patrono, medidas que afecten a los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento.

A partir de ello y con arreglo al objeto del Conflicto Colectivo de Trabajo se establece que los trabajadores pueden ejercer colectivamente el derecho a Huelga, mediante los denominados Conflictos Novatorios, que conforme a la Doctrina laboral, son aquellos que tienen por objeto modificar condiciones de trabajo.

Conforme al objeto de los Conflictos Colectivos de Trabajo, el insigne laboralista Villasmil (1995), los clasifica de la siguiente manera:

“A) Los Conflictos Novatorios, cuando se persigue modificar condiciones de trabajo.

B) Los de Cumplimiento o Ejecución, cuando se reclama la ejecución de las cláusulas de las convenciones colectivas.

C) Los Defensivos, cuando el sindicato se oponga a la adopción de determinadas medidas que puedan afectar, negativamente, a los trabajadores de la respectiva empresa” (p. 19).

Lo que los citados preceptos establecen es el derecho del trabajador a decidir por sí mismo o mediante la intervención del Sindicato, la suspensión del trabajo cuando consideren que concurren

circunstancias de riesgo grave e inminente para su salud o para su vida.

En cuanto a este Derecho resulta necesario destacar que para su ejercicio, el trabajador deberá ponderar con rigor el peligro, la condición peligrosa, o la orden del empleador, para determinar su irregularidad y su derecho a rechazarla, ya que una apreciación errada al respecto podría configurar la causal de despido justificado por abandono, prevista en el literal “j” del artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En síntesis se pueden señalar como condiciones para el ejercicio de este derecho, las siguientes:

- a) El trabajador conoce de buena fe un peligro
- b) El trabajador denuncia esa situación
- c) El conocimiento del trabajador está fundado en consideraciones objetivas
- d) El Peligro es suficientemente serio para justificar el rechazo.

Como puede apreciarse el Derecho de Rehusarse a Trabajar, constituye un importante instrumento a favor de los trabajadores para garantizar la vida y la salud de éstos, pero debe ejercerse cumpliendo las condiciones objetivas que establece el legislador.

Derecho de Información y Capacitación e Materia de Riesgos Laborales

Los trabajadores tienen derecho a ser informados e instruidos en materia de salud, higiene, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo, conforme a lo establecido en los artículos 6 y 19, numeral 3º de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Este derecho tiene como paralelo la obligación del empleador de instruir y capacitar a los trabajadores respecto de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como también en lo que se refiere al uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

También el artículo 237 de la Ley Orgánica del Trabajo consagra el derecho de los trabajadores a ser informados de los riesgos laborales, en los siguientes términos:

“Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológico o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su protección”

En la misma orientación de este derecho la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, consagra en el artículo 27, la obligación que tiene el empleador de participar al

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, la incorporación de nuevas sustancias tóxicas en los procesos de producción y de servicios.

A los fines de garantizar este Derecho de los trabajadores, en nuestro país la Comisión Venezolana de Normalización Industrial (COVENIN), dependiente actualmente del Ministerio de Industria y Comercio, conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, realizan algunas acciones dirigidas a difundir información pertinente y capacitación en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo. Sin embargo, en la práctica este derecho tiene un incipiente desarrollo y es usual que los trabajadores utilicen sustancias tóxicas y contaminantes en los procesos productivos, bajo una total ignorancia de los efectos que las mismas pueden causar a su salud.

De manera que conforme al Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral venezolano, el empleador debe también facilitar la información a los trabajadores en materia de riesgos laborales y su prevención, informando a sus trabajadores las medidas que puedan tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores y en particular sobre la introducción de nuevas tecnologías y sustancias en los procesos de producción y de servicios.

Derecho de Participación y Representación en la Prevención de los Riesgos Laborales

Los trabajadores tienen derecho de participar en la empresa en los órganos de prevención de los riesgos laborales. Este Derecho de participación abarca facultades de colaboración y consulta, de información y negociación, entre empleador y trabajadores.

En nuestro país este derecho de participación y representación en la prevención de riesgos laborales ha tenido un amplio desarrollo a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo, donde los actores sociales de este proceso, trabajadores a través de su organización sindical y empleadores, han establecido cláusulas dirigidas a establecer condiciones de trabajo que garanticen la vida y la salud de los trabajadores. En este aspecto remitimos al Capítulo I de este trabajo, donde fue desarrollado ampliamente el aporte de las Convenciones Colectivas de Trabajo en el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad laboral en Venezuela.

Sin embargo, debemos señalar que también la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo consagra en los artículos 35 y siguientes la obligatoriedad de Constituir los **Comités de Higiene y Seguridad** en todas las empresas, explotaciones o establecimientos industriales o agropecuarios, los cuales tienen entre sus funciones principales vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

De acuerdo con el artículo 35 de la mencionada Ley, el Derecho de Participación en los Comités de Higiene y Seguridad, lo ejercerán directamente los trabajadores en las empresas o centros de trabajo, sin que sea necesario un número determinado de trabajadores.

Deberes de los Trabajadores en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Partiendo del principio que la seguridad y salud laborales no es sólo responsabilidad de Empleadores y del Estado frente a los trabajadores, el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral venezolano, reconoce que si bien los empleadores son los principales obligados por las medidas de prevención y los trabajadores son los principales beneficiarios de tales medidas, estos últimos son al mismo tiempo sujetos obligados a cumplir las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en su artículo 20 señala una larga lista de precauciones y deberes a cargo de los trabajadores, como beneficiarios de las normas de Higiene y seguridad en el trabajo, entre las que se pueden mencionar:

- Informar al empleador y al Comité de Higiene y Seguridad de las situaciones que

sea razonable interpretar que entrañen riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Utilizar correctamente y de acuerdo con las instrucciones del empleador de los equipos y medios de protección individuales que hayan sido puestos a su disposición por el patrono.
- Cooperar con el empleador para que éste pueda cumplir sus deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Participar activamente en forma directa o a través de sus representantes en los Comités de Higiene y Seguridad.

Estos deberes que se imponen a los trabajadores tienen como objeto impedir que actos u omisiones de estos puedan atentar contra su propia seguridad y salud o contra la de terceros.

CONCLUSIONES

Todo nuestro esfuerzo ha estado dirigido a aplicarnos a la revisión del Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela y su vinculación con el concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo, tanto en el plano legal como en el plano de las Convenciones Colectivas de Trabajo.

Se debe atender en principio a que el trabajo humano, en sentido amplio, es el esfuerzo físico y mental realizado para conseguir un fin determinado, pero que el trabajo no es un puro elemento físico o mecánico, sino que, en cuanto factor de la producción, posee un significado económico fundamental, y en cuanto que en él se implica el ser humano, adquiere una decisiva dimensión personal y social. En paralelo con el progreso de la sociedad los conceptos de trabajo y de la salud han evolucionado y han llevado consigo la evolución de las normas sobre salud y seguridad laboral, en el marco de la prevención.

Si uno de los principios que rige el Derecho del Trabajo es el principio tuitivo que tiene por esencia la protección de los trabajadores, entonces constituye uno de los objetos fundamentales de ese Derecho, atender al trabajador en las situaciones de daños más graves y ostensibles que generan la aparición de accidentes laborales

y de enfermedades relacionadas con el trabajo. A lo largo de la historia de nuestro país, hasta muy avanzado el siglo XX, las condiciones de trabajo, y dentro de éstas, la higiene y la seguridad industrial, en los pequeños y rudimentarios talleres y fábricas, eran sumamente precarias, y las normas que existían al efecto no tenían ninguna aplicación en la práctica.

A partir del año 1936, en Venezuela ha existido un conjunto de normas jurídicas que conforman el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral. Dentro de este sistema normativo tienen una importancia fundamental las Convenciones Colectivas de Trabajo, que han incorporado importantes cláusulas dirigidas a proteger la vida y salud de los trabajadores. Esos instrumentos Jurídicos que desarrollan un sistema de seguridad social tendente a proteger a todos los trabajadores de la República, contra infortunios del trabajo han creado numerosas previsiones y estructuras técnicas y administrativas, con el objeto de salvaguardar la salud y la vida misma del trabajador venezolano.

De la concertada acción del Estado y del ejercicio debido, cabal y oportuno de los deberes específicos y demás atribuciones del Ministerio del Trabajo, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, tendremos efectiva preeminencia de la protección de la vida y la salud de los trabajadores venezolanos, con una consecuente reducción del número de trabajadores accidentados o con

enfermedades profesionales, pero especialmente un amplio desarrollo económico con justicia social.

Hemos verificado la existencia de diferentes criterios para determinar la responsabilidad del empleador por accidentes y enfermedades profesionales, que se inscriben en el marco de los pilares fundamentales que inspiran el Derecho del Trabajo en Venezuela y en la mayoría de los países del mundo, como lo es el principio de “El trabajo como Hecho Social”, con el objeto de hacer realidad la dignidad de todos los trabajadores venezolanos, en un efectivo Estado de Derecho, Social, Democrático y de Justicia.

Así mismo, en cuanto a los derechos y deberes de los trabajadores y sus representantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tienen consagración legal y desarrollo en el sistema jurídico venezolano, tres derechos subjetivos fundamentales, como son: el derecho a rehusarse a trabajar en condiciones peligrosas, el derecho de información, instrucción y capacitación en materia de riesgos y el derecho a participar en la prevención.

Como conclusión se puede señalar que a partir de la década del treinta se despliega en Venezuela un esfuerzo normativo importante por regular las condiciones de trabajo, y dentro de ellas las de seguridad e higiene laborales; esfuerzo que, en su conjunto tarda en pasar del proyecto a la norma legal. Sin acudir a antecedentes más remotos, hay que citar la Ley del Trabajo de 1936, donde se

establecen algunas disposiciones sobre accidentes de trabajo y donde se transforma en norma legal el concepto de enfermedad profesional, las cuales se mantienen en la vigente Ley orgánica del Trabajo (1997); así como el instrumento jurídico de más amplia cobertura en materia de control del ambiente laboral y sus riesgos, como fue el Reglamento de Higiene y Seguridad en los Centros de Trabajo, que entra en vigencia el 18 de diciembre de 1968, antecedente de la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1986).

En resumen se puede señalar, que los Instrumentos legales que conforman el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral de Venezuela en nuestro país, está compuesto por una serie de Leyes, Reglamentos y normas convencionales, que establecen los deberes y derechos que corresponden tanto a los empleadores, como a los trabajadores, en cuanto a la prevención de accidentes, así como las responsabilidades que de ello se derivan, siendo las más importantes las siguientes:

- Ley Orgánica del Trabajo (1997)
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1986)

- Ley de Seguro Social.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo(2002)
- Código Orgánico Procesal Penal.
- Código de Procedimiento Civil.
- Reglamento General de la Ley del Seguro Social
- Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Reglamento General de la Ley del Seguro Social
- Norma COVENIN N° 474 – 97. Registro, Clasificación y Estadísticas de Lesiones de Trabajo.
- COVENIN 2260 – 88. Programa de Higiene y Seguridad Industrial Aspectos Generales, en el aspecto 4.10 INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE ACCIDENTES.
- Normas Convencionales o Contractuales

Todo este Régimen Jurídico tiene como objetivo fundamental la prevención de accidentes y otros daños para la salud originados por el trabajo.

Sin embargo, a pesar de la constante evolución del Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela, dicha legislación resulta de escaso cumplimiento, respecto a un importante número de trabajadores que ejecutan sus labores en condiciones inseguras y están expuestos a materiales peligrosos o radiaciones nocivas, a vibraciones y choques mecánicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonzo, L. (1995). **Técnicas de Investigación Bibliográfica** (7° Ed.)
Caracas: Contexto Editores.
- Arias F. O. (1977). **El Proyecto de Investigación. Guía para su
elaboración** (3a. Ed.). Caracas: Editorial Episteme. Oriol ediciones.
- Ander- Egg, E. (1982) **Técnicas de Investigación Social**. Buenos
Aires:
Humanitas.
- Bialeskowsky, A. (1992). **Las Condiciones Vitales del Trabajo**.
Guarenas. Venezuela. Editorial Formateca.
- Carballo Mena, C. (2003). **Aproximación Crítica a la Doctrina
Laboral del Tribunal Supremo de Justicia**. Caracas. Venezuela.
Universidad Católica “Andrés Bello”.
- De la Cueva, M. (1974), **El Nuevo Derecho del Trabajo**. México:
Porrua.
- De Buen, N. (1989). **Derecho del Trabajo**. México: Porrua.
Libra.
- Fernández, T. (1971). **Curso de Derecho del Trabajo**. Valencia:
Sucre.
- Guzman, R. (1994). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**.
Caracas: Libra
- Guzman, R. (1994). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**.
Caracas: Julio.

- Hernandez, R. (1991). **Metodología de la Investigación** (2 Ed.). México: Interamericana de Mexico S.A.
- Hernandez, R. Et al. (1995). **Metodología de la Investigación** (3 Ed.). México: Mcgraw-Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista (1998). **Metodología de la Investigación** (2a. Ed.).México:McGraw-Hill.
- Hochman, E. Etal. (1981) **Técnicas de Investigaciones Documental** (7. De.) México: Trillas.
- Iturraspe, F. (1999). **Dossier Sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Caracas. Venezuela. Talleres Tipográficos de Miguel Angel García e Hijos.
- Ley Orgánica del Trabajo. (1997). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. N° 5.152 (Extraordinario), Junio 19 de 1997.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (1986). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. N° 2361 (Extraordinario), Julio 18 de 1986.
- Maspero, E. (1984). **Una Nueva Civilización y Cultura del Trabajo**. Guarenas, Venezuela. Talleres Gráficos del Fondo Latinoamericano de Cultura Popular.
- Montoya Melgar, A (2000). **Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo**. Madrid. España. McGraw-Hill.
- Melchor, D. (1992). **Estado y Movimiento Obrero en Venezuela**. Caracas. Venezuela. Biblioteca de la Academia Nacional de la Historia.
- Perdomo M., R. (1988). **Metodología Pragmática de la Investigación con aplicaciones en las Ciencias Jurídicas**. Mérida. Consejo de

Publicaciones U.L.A.

Pierre T., O.R.. (1.996). **Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia** (T.2).Caracas. Editorial Pierre Tapia.

Ramirez & Garay (2003). **Jurisprudencia Venezolana.** (T. CCX-CCXII-CCXI-CCIX-CCXV-CCXIV). Caracas. Editorial Gaceta Legal.

_____ (1997). **Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia** (T. 4).Caracas. Editorial Pierre Tapia.

Sainz, C. (1987). **Perfiles del Derecho Colectivo del Trabajo.** Venezuela: Litojet.

Sainz, C. (1987). **Los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo.**

Caracas: Edición Artes Gráficas.

Strega, E. (2000). **Sindicatos, Empresarios, Gobierno y Las Reformas Laborales.** Argentina. Fundación Centro de Estudios Políticos y Administrativos.

Universidad Central de Venezuela (1986). **Estudios Laborales.** Caracas:

Imprenta Universitaria.

Universidad Central de Venezuela (1999). **Dossier sobre Condiciones y**

Medio Ambiente de Trabajo. Caracas: Talleres Tipográficos de Miguel Angel García e Hijos.

Universidad Católica Andrés Bello (1997). **Manual para la Elaboración**

del Trabajo Especial de Grado en el área de Derecho para optar al

Título de Especialista. Caracas: Dirección General de los Estudios de

Post-Grado Área de derecho.

Trueba, A. (1975). **Nuevo Derecho del Trabajo**. Caracas: Librojet.

Villasmil, F. (1991). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo**
(vol
1). Caracas: Roberto Borrero.

Villasmil, F. (1993). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo**.
Caracas: Paredes.

