



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

**LIMITES A LA RESPONSABILIDAD PATRONAL POR  
ACCIDENTE O ENFERMEDAD DE TRABAJO**

Trabajo Especial de Grado, para  
optar al Grado de Especialista  
en Derecho del Trabajo.

Autor: Mónica B. Monzón G.  
Asesor: Freddy Caridad

Caracas, abril 2007

**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 Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Abogado Mónica B. Monzón Gutiérrez**, para optar al grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: **Limites a la Responsabilidad Patronal por Accidente o Enfermedad de Trabajo**; considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En a ciudad de Caracas, a los trece (13) días del mes de abril de 2007.

---

Freddy Caridad Mosquera  
C.I.: 1.693.663

Dedico este Trabajo especialmente a mis padres, Gladys y Felipe, quienes con su apoyo incondicional e infinito amor, han sido mis guías, y a los cuales agradezco el logro de esta meta.

A mis hermanas y Cuñados, por regalarme cada día su amor, apoyo y entusiasmo.

A mis sobrinos, quienes son la razón de mi vida.

A mi gran amiga Pamela y a su bella familia, quienes llegaron a mi vida para brindarme su amistad y apoyo incondicional.

A Gustavo, quien llegó a mi para enseñarme el verdadero sentido de esta vida.

A mi Asesor y amigo Dr. Freddy Caridad Mosquera, por su mística Académica, su apoyo incondicional y su solidaridad.

Especial reconocimiento deseo tributarle a la Universidad Católica Andrés Bello y a todos los profesores por haber participado en mi crecimiento profesional.

A todos mis compañeros y amigos, y a todas aquellas personas que de una u otra manera colaboraron con esta investigación.

Gracias a todos...

## ÍNDICE GENERAL

	Pg.
CARTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR	ii
DEDICATORIAS	iii
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	
<b>CAPÍTULO I.</b> ANTECEDENTES DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR ANTE LOS INFORTUNIOS LABORALES	9
<b>CAPÍTULO II.</b> RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES	18
I. Definición de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	18
II. De las responsabilidades	28
<b>CAPÍTULO III.</b> EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL	52
<b>CAPÍTULO IV.</b> ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES	60

CONCLUSIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**ÁREA DE DERECHO**  
**ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**  
**LIMITES A LA RESPONSABILIDAD PATRONAL POR**  
**ACCIDENTE O ENFERMEDAD DE TRABAJO**

Autor: Mónica B. Monzón G.  
Asesor: Freddy Caridad Mosquera  
Abril 2007

En el presente trabajo se efectuó una revisión de la legislación, la doctrina y la jurisprudencia que regulan la materia de responsabilidades derivadas de los accidentes y enfermedades laborales, ello con el fin de determinar los límites de cada una de dichas responsabilidades así como las razones que justifican tal limitación. Se parte de métodos cualitativos como el descriptivo y documental por lo que constituye una investigación analítica y de desarrollo conceptual con el apoyo de una amplia revisión de fuentes bibliográficas, jurisprudenciales y legales, en conjunción con el análisis de técnicas de contenido, comparativas e inductivas. Debe tenerse en cuenta que la Constitución Nacional dispone en sus artículos 83 y 86, que todos tenemos derecho a una seguridad social y la obligación de todo empleador garantice a los trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados; sin embargo, esta obligación encuentra límites que están dados por la propia Ley Orgánica del Trabajo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo y la jurisprudencia, límites estos que se fundamentan en diversas razones tanto de hecho como de derecho que varían en atención a la naturaleza de cada responsabilidad. Por ello, se hizo una revisión de aquellos particulares más relevantes, con el fin de armonizar los criterios legales, doctrinarios y jurisprudenciales que rigen las responsabilidades derivadas de los infortunios laborales, y con ello hallar la justificación para establecer la limitación.

Descriptores: responsabilidad patronal, accidente laboral, enfermedad profesional, riesgos, daños.

Dedico este Trabajo especialmente a mis padres, Gladys y Felipe, quienes con su apoyo incondicional e infinito amor, han sido mis guías, y a los cuales agradezco el logro de esta meta.

A mis hermanas y Cuñados, por regalarme cada día su amor, apoyo y entusiasmo.

A mis sobrinos, quienes son la razón de mi vida.

A mi gran amiga Pamela por sus sabios consejos y a su bella familia, quienes llegaron a mi vida para brindarme amor, alegría y apoyo incondicional.

A Gustavo, quien llego a mi para enseñarme el verdadero sentido de esta vida.

A mi Asesor y amigo Dr. Freddy Caridad Mosquera, por su mística Académica, su apoyo incondicional y su solidaridad.

Especial reconocimiento deseo tributarle a la Universidad Católica Andrés Bello, a todos los profesores y todo su personal, por haber participado de alguna manera en mi crecimiento profesional.

A todos mis compañeros y amigos, y a todas aquellas personas que de una u otra manera colaboraron con esta investigación.

Gracias a todos...

Dedico este Trabajo especialmente a mis padres, Gladys y Felipe, quienes con su apoyo incondicional e infinito amor, han sido mis guías, y a los cuales agradezco el logro de esta meta.

A mis hermanas y Cuñados, por regalarme cada día su amor, apoyo y entusiasmo.

A mis sobrinos, quienes son la razón de mi vida.

A mi gran amiga Pamela por sus sabios consejos y a su bella familia, quienes llegaron a mi vida para brindarme amor, alegría y apoyo incondicional.

A Gustavo, quien llego a mi para enseñarme el verdadero sentido de esta vida.

A mi Asesor y amigo Dr. Freddy Caridad Mosquera, por su mística Académica, su apoyo incondicional y su solidaridad.

Especial reconocimiento deseo tributarle a la Universidad Católica Andrés Bello, a todos los profesores y todo su personal, por haber participado de alguna manera en mi crecimiento profesional.

A todos mis compañeros y amigos, y a todas aquellas personas que de una u otra manera colaboraron con esta investigación.

Gracias a todos...

**Dra. Ana María Aguario**  
**Directora de la Especialidad Derecho del Trabajo**  
**Presente.-**

Caracas, 13 de septiembre de 2006

Yo, **Mónica Beatriz Monzón Gutiérrez**, venezolana, mayor de edad, civilmente hábil, domiciliada en Caracas, titular de la cédula de identidad número V- 9.489.016, Abogado en Ejercicio, debidamente inscrita ante el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo el número 69.373, presento para su revisión y consideración por la comisión de jurados designada para tal fin, dos (02) ejemplares del Trabajo Especial de Grado, para optar al título de Especialista en el Área de Derecho del Trabajo denominado: **Limites a La Responsabilidad Patronal por Accidente o Enfermedad de Trabajo**. Asesorado por el **Dr. Freddy Caridad Mosquera**.

**Datos Personales:**

Direcciones de Correo Electrónico:

Principal: **monicamonzon@cantv.net**

Otra: **monikamonzon@hotmail.com**

Teléfonos:

Habitación: 0212 442 15 94

Móvil Celular: 0416 6 30 85 96

**Mónica Beatriz Monzón Gutiérrez**  
INPRE No. 69.373

## **CAPITULO I**

### **ANTECEDENTES DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR ANTE LOS INFORTUNIOS DE TRABAJO**

En Venezuela, con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Seguridad Social (2002), se instituyó el marco legal de todo el Sistema Nacional de Seguridad Social en el país. En dicha Ley se establecen los diversos Regímenes Prestacionales y, entre estos, se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este régimen tiene por objeto la promoción del trabajo seguro y saludable, el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes, mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias.

## **CAPITULO II**

### **RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES**

Antes de analizar propiamente los conceptos de las responsabilidades derivadas de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, resulta necesario precisar lo que se debe entender por cada uno de dichos supuestos.

#### **I. Definición de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales:**

La definición de accidente de trabajo, se encuentra dada tanto por la LOT como por La LOPCYMAT (2005), en los siguientes términos:

Artículo 561 de la LOT:

“Se entiende por accidentes de trabajo 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. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias”.

### **CAPITULO III**

#### **EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Establecidas como han sido las distintas clases de responsabilidad patronal por accidente de trabajo o enfermedad profesional de su dependiente, así como su fuente legal, conviene ahora precisar que tales responsabilidades no operan de pleno derecho, pues la legislación prevé ciertos casos en los cuales el empleador no es responsable del padecimiento físico del trabajador.

Tales casos devienen, sin duda alguna, de la carga probatoria de los hechos que dan origen a la demanda laboral, que como preámbulo podemos resumir de la siguiente forma:

Siendo que, como ya se estudio, en materia de indemnizaciones por accidente o enfermedad profesional establecidas en la LOT por responsabilidad objetiva, la Ley del Seguro Social (1991) tiene aplicación preferente, cuando el trabajador y la empresa están cubiertos por el seguro social obligatorio, queda claro que el obligado a pagar las indemnizaciones en estos casos es el IVSS y no el empleador, salvo que éste último no haya cumplido con sus obligaciones en la materia de

## **CAPITULO IV**

### **ANALISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES**

El tema tratado en el presente trabajo, si bien ha sido objeto de un tratamiento abundante por parte de la otrora Corte Suprema de Justicia, y del hoy Tribunal Supremo de Justicia, se debe acotar que las sentencias que se analizarán a continuación tienen como fundamento la derogada LOPCYMAT, lo cual no altera en lo absoluto la validez de su contenido, pues la Ley actual conserva idéntico sentido finalista, ya que se inspira en los mismos principios reguladores de la salud y seguridad laboral.

Así, como complemento de las sentencias citadas y comentadas en los capítulos precedentes, merecen especial mención las siguientes decisiones de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia:

- Sentencia de fecha 2 de julio de 2004. Caso José Gregorio Quintero vs. Costa Norte Construcciones.

En el presente caso, la Sala aclaró que en la actualidad, el régimen de indemnizaciones por accidentes de trabajo está previsto en cuatro textos

## INTRODUCCION

La responsabilidad empresarial por accidente de trabajo es uno de los grandes temas del derecho del trabajo y de la seguridad social. Se erige como un mundo inagotable de problemas vinculados con la igualmente indetenible y dinámica evolución del derecho de daños con el que el accidente de trabajo esta en permanente y compleja relación, que muchas veces acarrea consecuencias imprecisas para el patrono.

En efecto, imprecisas y agregamos cambiantes debido a que se encuentra en permanente evolución legislativa y más concretamente por parte de la doctrina dictada por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala Social y Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Así, los límites a la responsabilidad patronal no terminan de encontrar una ajustada regulación sustantiva e incluso procesal.

Lo planteado se agrava por el hecho de que un accidente o enfermedad de trabajo, puede traer consecuencias reguladas por distintos y/o disímiles

cuerpos normativos (Código Civil; el Código Penal; la Ley Orgánica del Trabajo y por la Ley Orgánica Sobre Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en lo adelante LOPCYMAT), influenciados por distintas escuelas doctrinarias, por distintas Salas del Tribunal Supremo de Justicia y con distintos intereses o fines.

Además, esta responsabilidad patronal puede ser exigida ante diversos entes, como Tribunales con competencia laboral, Inspectoría del Trabajo, e incluso por ante el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL).

Por lo dicho anteriormente, el presente trabajo precisa y/o delimita estas responsabilidades y consecuencias derivadas al patrono como consecuencia de un accidente o enfermedad en el trabajo.

En este sentido, en esta investigación se hace un análisis para determinar los límites a la responsabilidad patronal por accidente o enfermedad de trabajo, es decir, si todo accidente o enfermedad de trabajo

necesariamente involucra una responsabilidad para el patrono, o si existe eximentes de dicha responsabilidad, o en todo caso si estas eximentes operan en que casos concretamente y su aplicación en los diferentes tipos de responsabilidades, a saber, administrativas, civiles, laborales y penales.

De esta forma, se hizo necesario delimitar la responsabilidad patronal, derivada de los distintos cuerpos normativos y sus eximentes, así como la forma en que se pueden medir estas consecuencias patrimoniales e incluso corporales.

Es así que, el presente trabajo constituye una investigación documental descriptiva-interpretativa con fundamento en una exhaustiva revisión bibliográfica y jurisprudencial con el propósito de obtener una visión comprensiva del tema bajo estudio, y la correcta delimitación de la responsabilidad patronal en caso de accidente o enfermedad de trabajo.

Se estructuró el presente trabajo en cuatro capítulos a los fines de verificar con claridad los objetivos planteados durante la investigación. El primer capítulo contenido de los antecedentes de la responsabilidad del empleador ante los infortunios de trabajo. El segundo capítulo está referido a las responsabilidades derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. El tercer capítulo aborda el tema de las exigencias de responsabilidad patronal en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Por último, en el cuarto capítulo se analiza la posición jurisprudencial sobre la responsabilidad patronal en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

De estas consideraciones, se llegó a una serie de conclusiones en las cuales se avanza en gran medida en el tema de la delimitación de dicha responsabilidad patronal, como objetivo fundamental del presente estudio.

## **CAPITULO I**

### **ANTECEDENTES DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR ANTE LOS INFORTUNIOS DE TRABAJO**

El presente capítulo tiene como objeto, realizar un estudio general de los antecedentes legales y fácticos en Venezuela de la responsabilidad de los empleadores en la ocurrencia de un siniestro laboral y de las enfermedades ocupacionales, ello a los fines de poder sentar las bases generales en las cuales se fundamenta la legislación patria, con lo cual podremos entender también, de forma amplia, la razón de ser de dicha normativa, lo cual resultará útil para una correcta interpretación y aplicación de las normas.

En Venezuela, con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Seguridad Social (2002), se instituyó el marco legal de todo el Sistema Nacional de Seguridad Social en el país. En dicha Ley se establecen los diversos Regímenes Prestacionales y, entre estos, se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este régimen tiene por objeto la promoción del trabajo seguro y saludable, el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes, mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias.

En ésta Ley se prevé expresamente, en su artículo 94, que este nuevo Régimen Prestacional será desarrollado por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT).

Es el caso, que si bien la Ley Orgánica de Seguridad Social insta un nuevo Régimen Prestacional en materia de salud y seguridad laboral, y lo

somete a la regulación de la LOPCYMAT, dicho Régimen ya contaba con antecedentes en nuestra legislación.

Así, con la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1936 según Mille (2006) “...*se crea el concepto de enfermedad profesional*...” y comienza “...la jurisprudencia de los Tribunales del Trabajo a sentar criterio sobre riesgos laborales...”(pp. 236).

Con la LOT, surge también, la obligación del ejecutivo de instaurar un seguro social obligatorio, cuya Ley fue promulgada en el año 1940 gracias a la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ley ésta que previó el amparo de las contingencias por accidentes y enfermedades profesionales, fue reformada posteriormente en 1967, y por último en el año 1991, y su Reglamento General, el cual ha sido reformado en múltiples oportunidades, siendo la última de ellas en 1992.

Posteriormente, en 1968 se dictó el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el cual fue modificado parcialmente

en el año 1973, que a su vez resulta ser nuevamente modificado en forma parcial en fecha 3 de enero de 2007, y las disposiciones allí contenidas mantienen su vigencia en todo lo que no sea incompatible con el nuevo Reglamento.

Con el Reglamento de la LOPCYMAT (1973), se crea una obligación a cargo de todo patrono de “...hacer del conocimiento de los trabajadores tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención...” y a su vez los trabajadores se encuentran obligados a “...hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos personales de protección...” según lo afirma Mille (2006).

En el marco internacional, la OIT aprueba el 22 de junio de 1981 en Ginebra, el C155 Convenio Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, el cual es ratificado por Venezuela el 25 de junio de 1984.

Según dicho Convenio, la salud en el trabajo "...abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo...", y luego de su ratificación, Venezuela se obliga a consultar con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para "...poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo...", política ésta que debía tener por objeto "...prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo..." .

Cabe señalar también, como antecedente fáctico de riesgos en materia de higiene y seguridad en Venezuela, la tragedia sucedida en diciembre de 1982, con el incendio de los depósitos de combustible de la Electricidad

de Caracas, ubicados en TACOA, luego de ello y con en el marco del Convenio 155 de la OIT, Venezuela pasa a promulgar en la Gaceta Oficial del 18 de julio de 1986 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, la cual estableció como su objeto principal “...garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales...” .

Para el año 1990, la LOT establecía ya una serie de disposiciones en la materia de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores, conjuntamente con otro variado grupo de disposiciones tales como Normas, Decretos, Convenios, Resoluciones, etc., que rigen la seguridad e higiene de cada rama en particular.

Entonces, el 26 de julio de 2005 se reformó la LOPCYMAT de 1986, Ley que se caracteriza por tener como objeto, por una parte, todo lo relativo a la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, y, por la otra,

lo concerniente a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y en consideración a tal objeto de regulación, la Ley concibe los derechos y deberes de los trabajadores y de los empleadores, así como la responsabilidad material y objetiva de estos últimos.

Así establece la LOPCYMAT: i) la institucionalidad del sistema; ii) las normas y lineamientos de las políticas del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a los fines de promover el trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social; y, iii) las sanciones por el incumplimiento de esta normativa.

En torno al tema de las responsabilidades derivadas de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, es menester distinguir entre cada una de dichas responsabilidades, toda vez que las mismas tienen antecedentes de derecho diferentes.

Así, la responsabilidad objetiva o del riesgo profesional, encuentra su fundamento, según lo afirman Colin y Capitant (1960), en el hecho de que el accidente de trabajo es un riesgo de la profesión ya que éste amenaza a todos los que trabajan. Afirma que no existe hombre prudente, por atento que sea, que pueda decir que escapa 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. Considera, en consecuencia, que el accidente es algo aleatorio unido al oficio lo cual pesará sobre la empresa misma; toda vez que es ella la que produce el riesgo y es ella la que debe repararlo. El que hace trabajar por su cuenta, mediante salario debe sufrir las consecuencias de los riesgos inherentes a dicho trabajo, porque es él quien los origina, y, además, porque es él quien obtiene el principal beneficio del trabajo.

De allí, la jurisprudencia patria estableció que los anteriores argumentos pueden erigirse como el fundamento de todo el sistema de seguridad social, y por ello es el Estado quien se subroga en los riesgos del

empleador a través del Seguro Social, y es éste y no el patrono el obligado a hacer frente a las indemnizaciones a que haya lugar, según se verá más adelante.

En el año 1990, y antes de la reforma de la LOPCYMAT, la LOT de dicha época ya preveía una serie de normas relativas a la higiene y seguridad laboral y contempló todo lo relativo a la responsabilidad objetiva, y la actual LOT establece ciertas indemnizaciones los artículos 571 al 575, producto de un accidente o enfermedad profesional que produzca incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, incapacidad absoluta y temporal para el trabajo, incapacidad parcial y permanente para el trabajo, e incapacidad parcial y temporal para el trabajo.

Por su parte la responsabilidad subjetiva, deviene de los diversos accidentes ocasionados a los trabajadores por el actuar culposo y negligente de los empleadores, por lo que, en el marco de la normativa antes estudiada, surge el artículo 33 de la LOPCYMAT (1986), del cual

se desprenden diversos tipos de responsabilidades a las que se encuentra sujeto un patrono, y así el encabezamiento de la citada norma dispone:

“Cuando el empleador a sabiendas que los trabajadores corren peligro en el desempeño de sus labores y se ocasionase la muerte por no cumplir con las disposiciones ordenadas en la presente Ley...”

Dicha norma establece también, diferentes sanciones tanto de naturaleza indemnizatoria como de naturaleza penal, que buscan sancionar el hecho de que el empleador, actuando en las mismas circunstancias antes citadas, haya ocasionado la incapacidad absoluta y permanente, la incapacidad absoluta y temporal, la incapacidad parcial y permanente, o la incapacidad parcial y temporal de un trabajador.

A esto, se le agregan sanciones administrativas que representan multas para el empleador que incumpliera con la normativa en materia de higiene y seguridad, lo cual equivale a la responsabilidad administrativa de todo empleador, que se encontraba también dispuesta en el artículo 33 de la reformada LOPCYMAT (1986), en los siguientes términos:

“...En caso de incapacidad parcial y permanente, para el trabajo, pagará al trabajador una indemnización equivalente al salario de 3 años contados por días continuos;

4. En caso de incapacidad parcial y temporal para el trabajo, pagará al trabajador una indemnización equivalente al doble del salario correspondiente de los días continuos que le hubiere durado la incapacidad...”

En el caso de la responsabilidad de las personas jurídicas, la Ley de 1986 estableció una responsabilidad penal en los siguientes términos:

“...Parágrafo Cuarto: Cuando el empleador sea una persona jurídica, será enjuiciada penalmente del acto criminal tipificado en este artículo, la persona humana que resulte responsable y que haya actuado como representante legal, administrador, apoderado, mandante o gerente de empleador...”

Por último, es de destacar que en la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) se estableció todo un marco de Derechos Sociales y de las Familias, y se concibió al derecho a la salud como un derecho social fundamental (artículo 83), con lo cual se entiende que todos tenemos derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice entre otras contingencias,

los riesgos laborales (artículo 86), y en base a ello establece la obligación a cargo de los empleadores de garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, a la vez que obliga al Estado a adoptar medidas y a crear instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones de seguridad laboral (artículo 87).

Así, los antecedentes fácticos de accidentes laborales en Venezuela que ocasionaron pérdidas humanas valiosas y los daños que se ocasionaron, no sólo a los trabajadores sino también a sus familiares, debido a las faltas de medidas de higiene y seguridad, fueron los determinantes para que en Venezuela se procediera a promulgar definitivamente la normativa legal que ya se venía entretejiendo, ya que si bien la LOT ya establecía la responsabilidad objetiva de los empleadores, aún no se concretaba lo relativo a la responsabilidad subjetiva, naciendo así para el año 1986, la LOPCYMAT, cuerpo normativo que en Venezuela constituye la norma principal que regula la materia de higiene y

seguridad en el trabajo, y la responsabilidad subjetiva (culpa) de los empleadores.

Lo anterior, constituye entonces los antecedentes de no sólo la legislación patria en la materia sino también de las responsabilidades derivadas del acaecimiento de un accidente laboral o una enfermedad de origen ocupacional, conceptos estos que serán precisados en el próximo capítulo del presente trabajo de investigación.

## **CAPITULO II**

### **RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES**

Antes de analizar propiamente los conceptos de las responsabilidades derivadas de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, resulta necesario precisar lo que se debe entender por cada uno de dichos supuestos.

#### **A. DEFINICIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES:**

La definición de accidente de trabajo, se encuentra dada tanto por la LOT como por La LOPCYMAT (2005), en los siguientes términos:

Artículo 561 de la LOT:

“Se entiende por accidentes de trabajo 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. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias”.

Por su parte, el artículo 69 de la LOPCYMAT define expresamente al accidente de trabajo en los siguientes términos:

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

De las anteriores normas, se desprende que sólo el accidente sobrevenido en el curso del trabajo, por el hecho del trabajo o con ocasión directa del mismo, le podrá ser atribuible la naturaleza de laboral.

En consecuencia, ante la presencia de un accidente es necesario establecer el nexo entre el trabajo y la lesión sufrida, es decir, se debe establecer si hubo una relación entre la labor convenida o ejecutada y el

infortunio acaecido, lo cual es conocido como la teoría de la relación de causalidad.

En torno a la mencionada teoría, la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, concretamente en fecha 17 de mayo de 2005, ha establecido que “... La relación de causalidad, es pues una cuestión de orden físico material, más que jurídico, se trata de saber si un daño es consecuencia de un hecho anterior y para su estudio es necesario definir los conceptos de causa, concausa y condición...”

Precisado la Sala de Casación Social del Máximo Tribunal que “...la causa, es el origen, antecedente o fundamento de algo que ocurre, es el hecho que ocasiona algo, una cosa o acontecimiento que puede producir uno o más efectos; la concausa, es aquello que actuando conjuntamente con una determinada causa, contribuye a calificar el efecto, es un estado o circunstancia independiente que actúa con la causa, que puede ser preexistente, concomitante o sobreviniente, en medicina la concausa preexistente se llama “estado anterior” que se refiere a estados

patológicos de la víctima y la concausa concomitante o sobreviniente se llama complicación; la condición es empleado en el sentido de condicionar, es decir, hacer depender alguna cosa de una condición...”

Al aplicar lo anterior al caso particular de los accidentes o enfermedades de trabajo, la Sala consideró que “...serían causa las condiciones y medio ambiente del trabajo (si es que fueron el principal desencadenante de la lesión) y concausa la predisposición del trabajador a contraer la enfermedad. En este sentido, se hace necesario tener en cuenta si la causa incriminada (las condiciones de prestación del servicio) es capaz de provocar el daño denunciado y en caso de producirse una complicación evolutiva, poder establecer si alguna otra causa (concausa), alteró esa evolución, de esta manera el juez podrá decidir si hubo o no vinculación causal o concausal con las tareas realizadas por un trabajador; determinar dicha vinculación resulta indispensable, pues no resultará indemnizable el daño sufrido por el trabajador ocasionado conjuntamente por la tarea realizada y por la acción de una concausa preexistente, en la medida en que esta última (concausa) haya incidido...”.

Ahora bien, adicionalmente a lo anterior, el citado artículo 69 de la LOPCYMAT contempla otros supuestos que deben ser considerados también como accidente laboral, a los cuales, como se verá con posterioridad, les resultan aplicables las consideraciones de la Sala de Casación Social, antes esgrimidas.

Los citados supuestos previstos en la Ley, son los siguientes:

- a) La lesión interna que haya sido determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones metereológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias, lo cual se deriva propiamente del trabajo;
- b) Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo;
- c) Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario

realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido. Este supuesto se denomina por la doctrina y la jurisprudencia como accidente *in itinere*, el cual se estudiará de seguidas; y,

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

A dichos supuestos les resultan aplicables, como ya se dijo, las consideraciones realizadas *ut supra* en torno a la relación de causalidad, toda vez que es necesario que se demuestre el nexo causal entre el accidente y el trabajo, no obstante ello, en lo que respecta al tercer y cuarto supuesto de la norma, es menester realizar ciertas consideraciones adicionales.

Como se refirió, dichos supuestos constituyen, lo que la doctrina y jurisprudencia han denominado, accidente *in itinere* o en el trayecto, el cual es considerado por el legislador como laboral, no por el hecho de la prestación del servicio, sino más bien, con ocasión del mismo, ya que el accidente de trabajo no sólo puede producirse mientras se efectúan las labores propias, sino también cuando el trabajo es la concausa.

Al respecto, Cabanellas (1998) ha definido al accidente *in itinere* como aquel “...accidente que padece el trabajador subordinado cuando se dirige a su lugar de trabajo o al regreso de éste, y para ir a emprender o reanudar sus tareas o a su término...”.

Asimismo, la LOPCYMAT ha establecido ciertos requisitos necesarios para que un accidente pueda ser considerado como en el trayecto, a saber: a) que el recorrido habitual no haya sido interrumpido, es decir, haya concordancia cronológica; y, b) que el recorrido habitual no haya sido alterado por motivos particulares, o sea, que exista concordancia topográfica.

Cabe acotar que según sentencia de la Sala de Casación Social de fecha 6 de mayo de 2004, debe entenderse como recorrido habitual, por regla general “...prudencialmente la ruta más directa, cómoda y corta...”.

Lo anterior, se sustenta sobre el criterio proferido por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, citado *ut retro*, que además de lo anteriormente citado, a su vez establece que el accidente de trabajo *in itinere* se produce fuera del control directo del empleador, y es por ello que debe revestir ciertos requisitos indispensables para poder calificarlo como tal.

Es de destacar que, a los referidos requisitos topográficos, cronológicos y de nexos con la ocupación, se le debe agregar un último requisito que, si bien no fue expresamente indicado en la vigente LOPCYMAT, ha sido ratificado por la jurisprudencia. Tal requisito está referido al riesgo generador del infortunio, en el sentido que el mismo no sea un riesgo genérico al que pueda encontrarse expuesta cualquier persona en su vida en comunidad.

En efecto, el riesgo genérico esta referido a lo establecido en el literal b) del artículo 563 de la LOT, según el cual no se someterá a las regulaciones de accidente de trabajo o enfermedad profesional aquel accidente “...debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial...”

El Juzgado Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui, en fecha 23 de septiembre de 2005, al analizar el literal “b” de la norma antes citada de la LOT, refiere que la mención de un riesgo especial surge “...por la expresa e inequívoca intención del legislador de diferenciar el “riesgo especial” del “riesgo genérico”; lo que tiene especial relevancia cuando pretende establecerse la responsabilidad objetiva del patrono en caso de la ocurrencia de un accidente “in itinere”...”, entendiéndose por riesgo genérico a aquel riesgo cuya “...naturaleza es general y por ende no existe causalidad suficiente entre el trabajo y el percance...”.

En fuerza de lo anterior, se puede concluir que el riesgo genérico sería aquel que por ejemplo, puede afectar a todas aquellas personas que utilizan un medio de transporte, caso en el cual el empleador se encontrará eximido de responsabilidad.

Por otra parte, distinto a los accidentes de trabajo tenemos las enfermedades cuyo origen es ocupacional, y así al igual que en materia de accidente de trabajo, tanto la LOT como la LOPCYMAT, prevén lo que se debe entender por enfermedad laboral u ocupacional.

El artículo 562 de la LOT, dispone:

“...Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológico, condiciones ergonomías o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes...”

Por su parte, el artículo 70 de la LOPCYMAT, define a la enfermedad ocupacional como:

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

Al respecto, se puede evidenciar que existe una evolución en torno al concepto de enfermedad laboral, ya que como bien lo afirma García (2006), de la LOPCYMAT se desprende que el legislador patrio concibió, que puede ser enfermedad ocupacional no sólo aquella contraída con ocasión del desempeño de las labores para las cuales el trabajador fue contratado, tal y como se estableció en la LOT, sino también aquella enfermedad que, a pesar de haber sido contraída con anterioridad a la relación laboral, la misma se ve agravada por el trabajo.

Adicionalmente a ello, el legislador también previó la posibilidad de que surgieran nuevas enfermedades de origen ocupacional y es por ello que encarga los ministerios competentes a realizar la actualización de dichas enfermedades.

Siendo ello así, y citando al autor Longa (1999), de conformidad con la legislación, la doctrina y la jurisprudencia internacional, se pueden distinguir tres clases diferentes de enfermedades de origen ocupacional, a saber: a) las enfermedades profesionales; b) las enfermedades accidente; y, c) las enfermedades comunes o inculpables.

Las primeras “las profesionales”, son aquellas en que la relación de causalidad se encuentra preestablecidas en las normas legales, Así se presume por ejemplo que el saturnismo ha sido adquirido en el trabajo en que se maneja plomo, bastando por tanto que la víctima pruebe su enfermedad y su trabajo para que nazca la responsabilidad del patrono; y será a este si quiere eximirse de ella, a quien corresponda la difícil tarea

de demostrar que la enfermedad no fue adquirida en el desarrollo de su actividad como trabajador.

En el segundo caso “enfermedades por accidente”, se dan en los casos en los cuales se desencadena o se agrava como consecuencia de un suceso súbito cuya producción puede ser determinada. En este sentido señala como ejemplo el precitado autor Longa, que sería enfermedad accidente una tuberculosis manifestada como consecuencia de un golpe en el pecho sufrido por el accidente.

En cuanto a las terceras las “enfermedades comunes o inculpables”, no obedecen a un hecho súbito, y en las que tampoco el hecho de causalidad se encuentra preestablecido por la norma legal; porque lo mismo puede haberse adquirido en el trabajo que fuera de él. Tal ocurriría con un trabajador que sufriera de bronquitis, y que por tanto incumbe al trabajador establecer la relación de causalidad.

De todo lo anterior, y en atención a los criterios dados por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en materia de accidente laboral, en lo que concierne a la determinación de si una enfermedad es ocupacional o no, también se deberá establecer la relación de causalidad entre la enfermedad y el trabajo.

## **B. DE LAS RESPONSABILIDADES:**

Una vez precisado el concepto y alcance de lo que la Ley, la jurisprudencia y la doctrina entienden por accidente de trabajo y enfermedad ocupacional, corresponde estudiar cuáles son las responsabilidades que se derivan del acaecimiento de cada uno de ellos, para así poder pasar a determinar los límites de dichas responsabilidades, que en definitiva constituye el objeto principal del presente estudio.

Así, cuando un trabajador es víctima de un infortunio laboral, entendiendo con este término abarcados los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, es posible que del mismo se deriven

ciertos tipos de responsabilidades, las cuales se diferenciarán en atención a su fuente tanto fáctica como legal.

Algunos especialistas en la materia, tales como Castillo (2006), han afirmado que las responsabilidades derivadas de los accidentes de trabajo pueden generar obligaciones indemnizatorias de carácter contractual, porque la responsabilidad deriva del incumplimiento del contrato de trabajo o de carácter extracontractual, porque la responsabilidad deriva de un hecho ilícito, de la negligencia por parte del patrono, dolo o culpa.

Ahora bien, independientemente de la fuente contractual o no de la responsabilidad, las responsabilidades derivadas de los infortunios laborales se distinguen en atención a su fuente legal y al incumplimiento o no de la normativa vigente en materia de higiene y seguridad por parte del empleador, a lo que cabe agregar que dichas responsabilidades pueden ser exigidas al empleador en forma conjunta, toda vez que se derivan de Leyes y hechos distintos.

Así, las responsabilidades derivadas de los infortunios laborales son las siguientes:

### **1. Responsabilidad Objetiva:**

La responsabilidad objetiva, o también conocida como doctrina del riesgo profesional, es aquella responsabilidad que surge "...con independencia de la culpa o negligencia del [patrono o el trabajador] en la ocurrencia del daño tanto material como moral, siempre que se demuestre un vínculo de causalidad entre el hecho de trabajo y el daño sufrido...". Esta teoría surge del supuesto de que "...el daño causado por un objeto debe ser reparado por su propietario, no porque el dueño haya incurrido en culpa, sino porque su cosa, su maquinaria ha creado un riesgo, sobre el cual debe responder, indemnizando al trabajador..." (Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Expediente: 02-163 Fecha: 09/08/2002).

Sobre tal fundamento, el artículo 560 de la LOT establece expresamente:

“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.”

De la anterior norma, se desprende que el patrono responde objetivamente por el daño causado a su trabajador accidentado o enfermo, independientemente de la culpa del empleador en el infortunio laboral, siempre que sea el trabajo el nexo causal del accidente, lo cual se fundamenta, según se arguyó en el primer capítulo del presente trabajo, precisamente en el hecho de que el accidente de trabajo se considera como algo aleatorio unido al oficio, y en consecuencia este alea debe pesar sobre la empresa misma ya que es ella la que produce el riesgo y por ende, resulta lógico que sea ella la que debe repararlo.

Así, la LOT prevé expresamente indemnizaciones que corren a cargo del empleador, las cuales son de naturaleza supletoria, en el sentido de que si

el trabajador se encuentra protegido por el Seguro Social Obligatorio, corresponderá al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) cumplir con el pago de la misma, protección ésta que se logra siempre y cuando el empleador cumpla con sus obligaciones de Ley en la materia, entre las cuales se encuentra la afiliación del trabajador y la cotización obligatoria al régimen, tal como lo establecen los artículos 10 y 16 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

En torno al carácter supletorio de las indemnizaciones previstas en la LOT, se ha dicho que es el Estado quien se subroga en los riesgos del empleador a través del Seguro Social, y es éste y no el patrono el obligado a hacer frente a las indemnizaciones a que haya lugar (Sentencia del Tribunal Primero de Transición de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Táchira de fecha 28 de septiembre de 2005).

Lo anterior encuentra su fundamento legal en lo contenido en el artículo 585 de la LOT, el cual establece que “...En los casos cubiertos por el

Seguro Social Obligatorio se aplicarán las disposiciones de la Ley especial de la materia...”

Dicho artículo ha sido objeto de interpretación por parte de nuestro más alto Tribunal de Justicia, en su Sala de Casación Social en fecha 16 de marzo de 2004, que ha dejado sentado que “...cuando el trabajador ha sufrido un accidente de trabajo y esté cubierto por el Seguro Social, es el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales [IVSS] el que debe pagar las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo por este concepto...”

A diferencia de lo anterior, si el infortunio laboral le ocurre a un trabajador que no se encuentre afiliado al sistema de seguridad social, es decir, no se encuentre protegido por el sistema, el patrono será el llamado a asumir directamente el pago de las indemnizaciones que legalmente le correspondan al trabajador accidentado o enfermo, o a sus causahabientes, en los términos establecidos en los artículos 560 al 585 de la LOT.

Es que precisamente, el sistema de seguridad social venezolano, en respuesta al hecho social trabajo y fundamentalmente a sus consecuencias ineludibles, se subroga en la responsabilidad objetiva del empleador cuando el infortunio laboral lo padezca un trabajador afiliado, otorgándole a éste, o a sus causahabientes, la prestación correspondiente al suceso padecido, pues justamente a tal efecto es que el patrono cotiza al Seguro Social, esto es, al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y en caso de incumplir con tales obligaciones, es el empleador el que debe pagar las indemnizaciones por incumplir con sus obligaciones, por una parte, y por la otra, porque no participa al no cotizar rompe el equilibrio y la equidad que debería existir en todo seguro.

Ahora bien, el referido artículo 583 de la LOT, refiere entonces que se trata de los supuestos cubiertos por el Seguro Social Obligatorio, por lo que resulta oportuno determinar cuáles son las indemnizaciones previstas en cada una de dichas leyes.

La LOT, en su artículo 566, establece las indemnizaciones por concepto de infortunio laboral, a saber, por: a) La muerte; b) Incapacidad absoluta y permanente; c) Incapacidad absoluta y temporal; d) Incapacidad parcial y permanente; e) Incapacidad parcial y temporal; y f) Sobrevivientes.

Por su parte, la Ley del Seguro Social (1991) establece en la materia, las siguientes indemnizaciones: a) incapacidad temporal para el trabajo debido a enfermedad o accidente; b) invalidez; y c) incapacidad parcial.

Concluimos pues, que todas las indemnizaciones previstas en la LOT pueden ser subsumibles en los supuestos dado por la Ley del Seguro Social.

En mérito de lo anterior, tenemos que lo que respecta a la responsabilidad objetiva es el sistema de Seguridad Social del país, a través del IVSS, el que debe responder y no el empleador, independientemente que haya mediado culpa o no por parte de éste, y solamente responderá por tales

indemnizaciones, aquel patrono que no haya cumplido con sus obligaciones en la materia o aquel patrono que se encuentre ubicado en una zona del país, en la que no se aplique las disposiciones de la Ley del Seguro Social, o cuando deba aplicar supletoriamente la LOT, tal como lo dice el artículo 100 de la Ley del Seguro Social.

De esta forma, la responsabilidad objetiva del patrono se limita en atención a lo establecido en los artículos 585 de la LOT, 99 y 100 de la Ley del Seguro Social.

Merece resaltar que, la responsabilidad objetiva del patrono no se agota con las prestaciones o indemnizaciones que se le otorgan al trabajador víctima de un infortunio de trabajo, o a sus causahabientes, sino que la misma se extiende incluso a los daños morales que el suceso puede acarrear.

El daño moral se remonta en la doctrina francesa, donde fue denominada por los jurisconsultos franceses como: "Domages Morales".

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, el daño, es aquel mal o perjuicio producido a una persona, y moral, es la suma de elementos psíquicos y espirituales, que inciden en el normal desenvolvimiento emotivo del ser humano.

Con las anteriores definiciones, podríamos acercarnos al concepto de daño moral, y así entenderlo como el perjuicio sufrido a la psiquis de una persona, es la trasgresión a los derechos personalísimos de una persona a través de un agravio a la dignidad, honorabilidad, sosiego, integridad física, privacidad, o cualquier elemento que altere la normalidad facultativa mental o espiritual.

Se ha dicho que, el daño moral es subjetivo, en el sentido de que el mismo va en proporción directa con la parte afectiva del ser humano; es

decir el grado de reacción ante las mismas circunstancias puede acarrear diferentes estados psicológicos dependiendo del sujeto, ya que cada individuo, cada ser humano es distinto y reacciona de forma distinta a los mismos estímulos y justamente por ello, es que se fundamente que la apreciación económica de este tipo de indemnizaciones sea discrecional para el juez.

Los derechos que se encuentran protegidos con esta figura son aquellos que protegen la paz, integridad, honorabilidad, y la salud mental y espiritual de la persona, y es por ello que solamente pueden pretender el daño moral aquellas personas que hayan sido víctimas del mismo o sus representantes legales.

La reclamación por daño moral, se fundamenta en el artículo 1.185 del Código Civil en concordancia con el artículo 1.196 *ejusdem*, los que se citan a continuación:

“Artículo 1185: El que con intención, o por negligencia o por imprudencia, ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo.

Debe igualmente reparación quien haya causado un daño a otro, excediendo, en el ejercicio de su derecho, los límites fijados por la buena fe o por el objeto en vista del cual le ha sido conferido ese derecho.”

“Artículo 1196: La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito.

El juez puede especialmente, acordar una indemnización a la víctima en caso de lesión corporal, de atentado a su honor, a su reputación o a los de su familia, a su libertad personal, como también en el caso de violación de su domicilio o de un secreto concerniente a la parte lesionada...”

Siendo ello así, es menester precisar lo que la doctrina entiende por daño moral, y así tenemos que la Enciclopedia Jurídica Opus, (1994) da una definición jurídica de este concepto y lo entiende como “... la lesión que sufre una persona en sus sentimientos, afectos, creencias, fe, honor o reputación, o bien en la propia consideración de si misma.”

Por su parte, la doctrina, entre los cuales citamos a Maduro (1989), entiende por daño moral:

“...la afección de tipo psíquico, moral, espiritual o emocional que experimente una persona... Dentro del supuesto del daño moral caben las mas variadas hipótesis: el sufrimiento emocional o espiritual que ha experimentado un atentado a su honor, o a su reputación o a la de su familia...”

Asimismo, el autor extranjero Bejarano (1999), señala que el daño moral se entiende como:

“...la afectación que una persona sufre en su sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás...”

De lo anterior, se desprende entonces que el daño moral en un accidente de trabajo se puede constituir en una afectación psíquico, moral, espiritual o emocional, que sufre la víctima del accidente laboral o la enfermedad de trabajo y como consecuencia de dicha afectación, y con fundamento en el criterio reiterado de la jurisprudencia patria, el trabajador afectado puede reclamar la indemnización por daño moral, y la responsabilidad del patrono de reparar este tipo de daño se constituye en una responsabilidad objetiva, es decir, el daño se repara aún cuando

no haya habido culpa del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo (Sentencia de la Sala de Casación Social, del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 17 de mayo de 2000).

Ahora bien, la apreciación y valoración de dicho daño moral constituye un acto discrecional del juzgador, basado en criterios de gradación establecidos por la propia jurisprudencia patria y reconocidos por la doctrina, de acuerdo con Castillo (2006) dichos criterios de gradación de la indemnización son los siguientes:

- a) La escala de los sufrimientos morales, es decir, la entidad del daño, tanto físico como psíquico.
- b) El grado de culpabilidad del accionado o su participación en el accidente o acto ilícito que causó el daño (según sea responsabilidad objetiva o subjetiva.
- c) La conducta de la víctima.
- d) El grado de educación y cultura del reclamante.
- e) La posición social y económica del reclamante.

- f) La capacidad económica de la parte accionada.
- g) Los posibles atenuantes a favor del responsable (los cuales estudiaremos más adelante).
- h) El tipo de retribución satisfactoria que necesitaría la víctima para ocupar una situación similar a la anterior al accidente o enfermedad.
- i) Las referencias pecuniarias estimadas por el juez para tasar la indemnización que considera equitativa y justa para el caso concreto.

De lo anterior, se puede desprender que los referidos supuestos pueden erigirse como límites de la responsabilidad del empleador, al momento de pagar una indemnización por concepto de daño moral, en atención a la responsabilidad objetiva del patrono, toda vez que el juez deberá tomar en cuenta tales criterios, lo cual evita estimaciones exageradas e injustas, que puedan perjudicar al responsable, y a su vez, el empleador podría defender que su responsabilidad se encuentra limitada a dichos

critérios, sin que el juez pueda extenderse más allá de los mismos, causando un posible resultado injusto.

## **2. Responsabilidad Subjetiva:**

Este tipo de responsabilidad deriva, según Castillo (2006):

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

Por su parte, el artículo 129 de la LOPCYMAT dispone lo siguiente:

“Artículo 129. Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste deberá pagar al trabajador o trabajadora, o a sus derechohabientes una indemnización en los términos establecidos en esta Ley,

y por daño material y daño moral de conformidad con lo establecido en el Código Civil. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal.”

De lo anterior, se desprende que la responsabilidad subjetiva de todo empleador ante la ocurrencia de un infortunio laboral tiene lugar cuando éste ha actuado en forma culposa (acción) con negligencia, imprudencia o impericia, en antagonismo con las normas de higiene y seguridad industrial, o cuando no ha actuado (omisión) en acatamiento a los ordenamientos de la autoridad administrativa competente o a las normas, principios, estándares internacionalmente aceptados, entre otros que puedan reglar la materia de higiene y seguridad laboral.

La Sala de Casación Social en fecha 20 de octubre de 2000, sobre la materia ha establecido que la LOPCYMAT:

“...tiene como objeto regular la parte preventiva de los riesgos laborales, según se expresa en su artículo 1º, y a tal fin dispone en su artículo 33, un grupo de sanciones patrimoniales, administrativas y penales para los casos en que el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se produzca por la no corrección por parte del empleador, de una condición

insegura previamente advertida y conocida por el empleador...”

De tal modo que, en lo que atañe a la responsabilidad subjetiva de todo patrono ante la ocurrencia de un infortunio laboral, aplica el supuesto del hecho ilícito civil y sólo podrá eximirse de tal responsabilidad si comprueba que el accidente fue provocado intencionalmente por la víctima o se debe a fuerza mayor extraña al trabajo sin que hubiere ningún riesgo especial, entre otros supuestos que se tratarán con posterioridad.

La diferencia fundamental entre la responsabilidad objetiva antes descrita y la responsabilidad subjetiva, radica en el hecho que da lugar al resarcimiento, que según la jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal de fecha 20 de octubre de 2000 ya citada, la primera de ellas “...sólo comprende los supuestos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo...” y el Estado se subrogará en la obligación del patrono que haya cumplido con sus obligaciones en el sistema de seguridad social, y en la responsabilidad subjetiva “...deben comprobarse (...) la culpa del

patrono en la materialización del daño, entendida ésta como la conducta intencional, imprudente o negligente, que sin lugar a dudas reflejan una responsabilidad subjetiva...”.

Ahora bien, luce que ese actuar culposo o negligente por parte del empleador configura los supuestos de la responsabilidad subjetiva del patrono, lo cual implica los supuestos que constituyen la responsabilidad civil extracontractual, que se evalúa de seguidas:

Respecto al caso particular de la responsabilidad civil extracontractual, como ya se dijo, la misma deriva del hecho ilícito civil, cuando el empleador incurre en la inobservancia de normas expresas en la materia de higiene y seguridad, y en consecuencia de obligaciones formales, o cuando en negligente, imprudente en el cumplimiento de éstas.

Los artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil venezolano disponen:

“Artículo 1.185: El que con intención, o por negligencia o por imprudencia, ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo...”

“Artículo 1.196.- La obligación de reparación se extiende a todo daño material (...) causado por el acto ilícito...”

De esta forma, tenemos que de la Ley surge la obligación de reparar el daño, el cual puede ser considerado como el detrimento, perjuicio menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes.

Para, Piña (2003), en su Diccionario de Derecho, el daño es entendido como la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por la falta de cumplimiento de una obligación.

Dicho daño, puede provenir de la acción dolosa o culposa de una persona o también del hecho fortuito o fuerza mayor, y en razón de ello existen diferencias entre ese mismo daño y sus consecuencias, y es por ello que en principio, el daño doloso obliga al resarcimiento y acarrea una sanción penal; en cambio el culposo puede llevar intrínseco tan solo

la obligación de resarcir el daño a través del pago de una indemnización, y el fortuito exime la responsabilidad.

En efecto, existen diversos tipos de daño, los cuales se distinguen en el daño moral, el cual fue explicado con anterioridad y el daño material el cual comprende el daño emergente y el lucro cesante.

En cuanto al daño emergente, el mismo puede ser considerado como el detrimento, menoscabo o destrucción material de bienes, independientemente de los efectos patrimoniales o de otra índole que el mal origine.

El daño emergente, es la pérdida de sobrevenida al acreedor por culpa u obra del deudor, al no cumplir éste con su obligación, lo cual se traduce en una disminución del patrimonio de su acreedor.

Por su parte, el lucro cesante también constituye una forma de daño patrimonial el cual consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de

una utilidad económica por parte de la víctima o sus familiares como consecuencia del daño, y que ésta no se habría producido si el evento dañoso no se hubiera verificado.

En torno al lucro cesante, la jurisprudencia patria ha establecido una serie de requisitos necesarios para que proceda una reclamación por este concepto, entre los cuales encontramos los siguientes:

- a) Que el lucro cesante exista y pueda ser probado, junto con su relación directa con el daño causado; y,
- b) Que pueda ser determinado económicamente la cuantía que se ha dejado de percibir.

Respecto al daño moral, según el Código Civil de Venezuela (CCV), si el trabajador también demanda la indemnización de daños materiales por hecho ilícito del patrono causante del accidente o enfermedad profesional, el sentenciador para decidir la procedencia de dichas pretensiones, debe aplicar la normativa del derecho común.

Es decir, el trabajador que demande la indemnización de daños morales o materiales superiores a los establecidos en las leyes especiales (1.185 y 1.196 CCV.), debe probar, de conformidad con el artículo 1.354 del CCV, los extremos que conforman el hecho ilícito que le imputa al patrono, es decir, que el accidente se produjo por intención, negligencia o imprudencia de la empleadora del patrono.

En fuerza de lo anterior, se debe entender que en materia de infortunios laborales, el hecho ilícito del empleador se encontraría constituido por la conducta culposa, negligente o dolosa del mismo en la observancia de las normas legales en materia de higiene y seguridad, y en consecuencia de ello surge la obligación de indemnizar a la víctima el daño ocasionado por dicho actuar lo cual comprende la indemnización por lucro cesante y daño emergente.

Al respecto, el Tribunal Supremo de Justicia en sentencia de la Sala de Casación Social de fecha 2 de julio de 2004, ha señalado que:

“...el trabajador (...) puede exigir al patrono la indemnización por daños materiales prevista en el artículo 1.185 del Código Civil, siempre que compruebe que el accidente de trabajo o la enfermedad profesional son producto del hecho ilícito del empleador (...) es decir, el trabajador (...) deberá probar (...) los extremos que conforman el hecho ilícito que le imputa al patrón, la extensión del daño y la relación de causalidad entre el hecho ilícito del patrono y el daño producido...”

Ahora bien, citando a Castillo (2006), para determinar si estas indemnizaciones pueden ser procedentes es necesario precisar no solo la mediación del hecho ilícito civil en la ocurrencia del infortunio laboral, sino también la verificación de ciertos requisitos, que deben ser considerados concurrentes, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- a) El incumplimiento de una conducta preexistente;
- b) El carácter ilícito del incumplimiento culposo, lo que implica la antijuricidad del actuar;
- c) El daño, producido por el incumplimiento culposo lícito; y,
- d) La relación de causalidad, en el sentido de que debe existir una vinculación entre el daño causado y el hecho ilícito.

En conclusión, la responsabilidad civil por daño emergente y lucro cesante, deben entenderse formando parte de la responsabilidad subjetiva y en consecuencia los límites de esta responsabilidad para el empleador derivan, no solo en la verificación del incumplimiento de la normativa, ya que si no hubo incumplimiento no podrá proceder la responsabilidad, sino también que se verifiquen los extremos y criterios concurrentes antes esgrimidos en torno al hecho ilícito.

De conformidad con el citado artículo 129 de la LOPCYMAT, sin menoscabos de las indemnizaciones previstas en dicha Ley y las derivadas del Código Civil, proceden las responsabilidades establecidas en el Código Penal.

Conforme a Castillo, la LOPCYMAT establece la responsabilidad penal de los empleadores en caso de la ocurrencia de un infortunio laboral, supeditando dicha responsabilidad al hecho ilícito civil.

En mérito de lo anterior, se debe entender entonces que la responsabilidad penal se encuentra dentro de la responsabilidad subjetiva del patrono, porque la misma procederá siempre y cuando haya mediado negligencia, culpa o dolo por parte del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo.

Esta responsabilidad penal se caracteriza, de acuerdo con el citado autor, por generar penas privativas de libertad y porque su determinación se hace en proceso judicial por ante la jurisdicción penal, tal como lo establece la Ley en su artículo 132 cuando menciona que con la intervención de oficio del representante del Ministerio Público, se ejercerá la acción penal en los delitos tipificados en esta Ley por efecto de la relación laboral, abriéndose el procedimiento en vía jurisdiccional.

Entonces, como dice el referido artículo 132 de la LOPCYMAT, además de establecer indemnizaciones, establece delitos que serán castigados con penas de prisión, las cuales dependen del tipo de

discapacidad laboral que sufra el trabajador víctima del infortunio laboral.

En síntesis, respecto a la responsabilidad penal del empleador quedó claro que el mismo requiere que medie el incumplimiento por parte del patrono de la normativa en materia de higiene y seguridad, y que dicho incumplimiento haya sido el determinante para la ocurrencia del infortunio laboral, esto es, haya mediado el hecho ilícito del patrono.

De lo anterior, se puede concluir que la responsabilidad subjetiva no se agota solo con el pago al trabajador infortunado de las indemnizaciones previstas en la LOPCYMAT, ni tampoco de las civiles, sino también abarcaría esta responsabilidad penal, de ser el caso e incluso la administrativa.

Siendo entonces que, la responsabilidad penal también se ubica dentro de la responsabilidad subjetiva, los límites de esta responsabilidad serán los mismos límites dados para la responsabilidad subjetiva y las eximentes

de responsabilidad establecidas en la LOT, que se estudiarán *infra*, sin menoscabo de las establecidas expresamente en materia de responsabilidad penal, previstas en el Código Penal.

Por último, es de destacar que las indemnizaciones derivadas de la responsabilidad objetiva y subjetiva no pueden ser impuestas por cualquier órgano administrativo, ya que la única autoridad competente para ello son los Juzgados de Trabajo, y así lo afirma la Sala de Casación Social de nuestro máximo Tribunal (Caso Hilados Flexilon) en los siguientes términos:

“...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...”.

En lo que respecta a la responsabilidad penal, aplicando *mutatis mutandi*, el referido criterio de la Sala de Casación Social, y de acuerdo con lo expresado en la propia LOPCYMAT, la autoridad competente serán los Juzgados con competencia penal.

En fuerza de lo anterior, se puede concluir que adicionalmente a los límites antes señalados para cada uno de los diversos supuestos de responsabilidades en materia de infortunios laborales, también tenemos que la obligación de los empleadores de pagar las indemnizaciones derivadas de dichos supuestos de responsabilidad o de cumplir las penas a las que haya lugar, se encontrará limitada al hecho de que las mismas sean impuestas por las autoridades con competencia para ello.

En síntesis, del estudio realizado en el presente capítulo se pudo determinar que de los infortunios laborales se derivan básicamente dos tipos de responsabilidades a cargo de los empleadores, una de ellas la objetiva, cuya fuente legal se encuentra en la LOT, la cual comprende el daño moral, y la subjetiva, cuya fuente legal se encuentra en la LOPCYMAT, de la cual se pueden derivar otros tipos de responsabilidades tales como la civil (daño material), penal y

administrativa, ya que las mismas parten del supuesto del incumplimiento de la normativa en higiene y seguridad.

Pero, las citadas responsabilidades no pueden ser consideradas como absolutas, en el sentido de que van a proceder independientemente de la intervención o no del trabajador o de terceros, por lo que en el próximo capítulo se tratará el tema relacionado a los hechos que pueden constituir eximentes de responsabilidad de los empleadores.

### **CAPITULO III**

#### **EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL**

En el presente capítulo se tratará de delimitar todos aquellos hechos o circunstancias que permitirán a un empleador, eximirse de responsabilidad por el acaecimiento de un infortunio que en principio pueda ser considerado de origen laboral, hechos éstos que pueden varían según el tipo de responsabilidad de la que se trate.

Visto entonces, que quedaron establecidas cuáles son las distintas clases de responsabilidad patronal por accidente de trabajo o enfermedad profesional de su dependiente, así como su fuente legal, las mismas no operan de pleno derecho, pues la legislación prevé ciertos casos en los cuales el empleador no es responsable del padecimiento físico del trabajador.

Tales casos devienen, sin duda alguna, de la carga probatoria de los hechos que dan origen a la demanda laboral, que como preámbulo podemos resumir de la siguiente forma:

Siendo que, como ya se estudio, en materia de indemnizaciones por accidente o enfermedad profesional establecidas en la LOT por responsabilidad objetiva, la Ley del Seguro Social (1991) tiene aplicación preferente, cuando el trabajador y la empresa están cubiertos por el seguro social obligatorio, queda claro que el obligado a pagar las indemnizaciones en estos casos es el IVSS y no el empleador, salvo que éste último no haya cumplido con sus obligaciones en la materia de Seguridad Social y por tanto el trabajador no se encuentre amparado por este Sistema.

En este último caso y de proceder las indemnizaciones previstas en la LOT, la misma establece indemnizaciones tarifadas a cargo del patrono por responsabilidad objetiva, pero a su vez establece excepciones de responsabilidad, como lo son el hecho de la víctima, la fuerza mayor

extraña al trabajo (no riesgo especial), y si el trabajador es ocasional, doméstico o familiar del patrono.

Por su parte, la LOPCYMAT prevé que para que proceda la indemnización por responsabilidad subjetiva del patrono, el trabajador tiene que demostrar que éste conocía las condiciones riesgosas, violatorias de la normativa legal en materia de higiene y seguridad industrial y la inactividad patronal respecto a ellas.

En cuanto a las indemnizaciones previstas en el Código Civil, como los daños materiales, lucro cesante y daño emergente, el trabajador debe probar los extremos del hecho ilícito (el daño, la culpa y la relación de causalidad). Cabe agregar que la acción del trabajador por daño material sólo procede cuando el daño material es superior al daño tarifado por la LOT.

En el caso particular del daño moral (responsabilidad objetiva por el riesgo profesional en virtud del artículo 1.193 del Código Civil), se

encuentran previstas como excepciones a tal responsabilidad el hecho de la víctima, el hecho de un tercero y la fuerza mayor.

Profundizando en la anterior relación, respecto a la responsabilidad objetiva del patrono dispuesta en la LOT, se observa que la misma será enervada cuando:

- a) El accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima;
- b) Se debiera a una causa extraña no imputable al trabajo, y no concurre un riesgo especial preexistente;
- c) Cuando se trate de personas que ejecuten trabajos ocasionales, ajenos a la empresa del patrono;
- d) En caso de los trabajadores a domicilio; y,
- e) Cuando se trate de miembros de la familia del empleador, que trabajen exclusivamente por cuenta del mismo y vivan bajo el mismo techo.

Entonces, según las previsiones del artículo 560 de la LOT, y siempre que no concurra alguna de las circunstancias eximentes previstas en el artículo 563 *eiusdem*, el patrono responderá ante la mera ocurrencia del accidente de trabajo o del padecimiento de la enfermedad profesional, sin que fuere relevante las condiciones en que se haya producido el mismo.

Concluimos pues que, para que prospere la reclamación de un trabajador en estos casos, bastará que se demuestre el acaecimiento del accidente del trabajo, o el padecimiento de la enfermedad profesional, sin que resulte relevante el grado de intervención del patrono en los hechos, es decir, no resulta determinante a los efectos de la indemnización que el patrono haya incurrido en una conducta dolosa, negligente, imprudente o culposa.

Por argumento en contrario, si el patrono pretende excusarse de su responsabilidad objetiva, debe comprobar que la enfermedad o accidente del trabajador se haya dentro de las eximentes previstas en el artículo 563 de la LOT.

En fuerza de lo anterior, se observa que ya la Sala de Casación Social (Caso Sánchez. vs. PANAMCO) ha determinado que resulta suficiente, para que pueda ser declarada la responsabilidad objetiva por guarda de cosas, que se pruebe suficientemente la existencia del daño, la relación de causalidad conforme a la cual pueda afirmarse que el hecho de la cosa es el que causó el daño, y la condición de guardián de la demandada:

“...disponiendo la parte demandada de las siguientes defensas frente a la acción por la cual se le exige la responsabilidad que nos ocupa: la demostración de que el hecho proviene de un caso fortuito, fuerza mayor, del hecho de un tercero o de culpa de la víctima...Por consiguiente, demostrado y probado el hecho del tercero y la fuerza mayor impredecible e imprevista como generador del daño, debe eximirse de toda responsabilidad objetiva al patrono, es decir, a la empresa Panamco de Venezuela. Así se decide...”.

Diferente es el caso de las indemnizaciones previstas en la LOPCYMAT, pues para que prosperen las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional a cargo del patrono por responsabilidad subjetiva, es necesario que éste haya incurrido en una conducta negligente, imprudente o culposa.

Y así lo ha expresa la Sala de Casación Social, cuando en el caso de J. Cedeño vs. OPCO, que se estudiará con propiedad en el próximo capítulo, expresó que “...el patrono sólo se puede eximir de la responsabilidad (subjetiva) si comprueba que el accidente fue provocado intencionalmente por la víctima o se debe a fuerza mayor extraña al trabajo sin que hubiere ningún riesgo especial...”

No obstante, en el caso de O. Matos y otros vs. Envases Caracas, la referida Sala, refiriéndose al tema que nos ocupa, aclaró que:

“El hecho de un tercero, sea éste culposo o no, puede dar lugar ala exoneración de la responsabilidad del pretendido agente del hecho ilícito, cuando constituye **LA CAUSA EXCLUSIVA** del daño sufrido por la víctima, ya que elimina la relación de causalidad que debe establecerse entre el hecho del agente y el daño, mas no ocurre así cuando el hecho del tercero es sólo uno de los factores condicionantes del daño, si bien la muerte se produce por las lesiones corporales causadas por un arrollamiento, y éste fue realizado por un sujeto distinto a la empresa demandada (hecho de un tercero), el incidente dañoso ocurre **con ocasión del trabajo** existe una relación de causalidad directa entre el evento dañoso y la prestación del servicio, la cual se realizaba en condiciones de peligrosidad, debido al incumplimiento imputable al patrono de las normas de seguridad, por lo que la intervención del tercero es causa eficiente pero no exclusiva del daño.”(Resaltado añadido)

Así vemos que, las eximentes expresadas en la LOT deben ser analizadas en cada caso en particular para determinar con propiedad si la misma logra la intención del legislador o no.

Es decir, su interpretación literal podría traer consigo la distorsión del fin perseguido por el legislador con su establecimiento, que no es otro que liberar de responsabilidad a aquel que no ha tenido nada que ver con el acaecimiento de la enfermedad o accidente laboral según sea el caso.

A mayor abundamiento sobre el particular, no se puede obviar la reiteración de este criterio en el fallo proferido con ocasión al caso L. Gutiérrez vs. Transporte Aserca, en el cual la Sala dejó establecido que:

“... aún cuando el accidente de autos haya sido causado por el hecho de un tercero, el mismo ocurrió con ocasión al trabajo, pues tal como se estableció anteriormente y quedó demostrado en las actas, el trabajador se encontraba en el lugar donde ocurrieron los hechos en virtud de las ordenes impartidas por su empleador el hecho imprevisible e irresistible de un tercero puede considerarse incluido como una fuerza mayor extraña al trabajo, haciendo abstracción de la diferencia que en materia de responsabilidad civil plantea el artículo 1.193 del Código Civil que indica

como causales eximentes el caso fortuito, la fuerza mayor y el hecho del tercero; en el caso bajo análisis existió manifiestamente la materialización de un riesgo especial que debe ser asumido por el empleador, el cual se configuró en la circunstancia de habersele ordenado al trabajador que se trasladara a una arteria vial de gran tránsito vehicular, con el fin de cambiar la mercancía de un chuto para otro y resguardar la unidad accidentada, exponiéndolo a contrarrestar las vicisitudes que ello implica..”

Entonces, parece de vital importancia para el legislador para determinar la procedencia de las indemnizaciones a favor del trabajador, que el accidente o enfermedad hayan tenido lugar **en** el lugar de trabajo o **con** ocasión a la prestación del servicio.

Así, si el apatrono logra probar que el accidente o enfermedad devienen de una causa ajena a la relación laboral, quedará eximido de la responsabilidad de pagar las indemnizaciones bajo estudio.

En resumen, del estudio realizado en el presente capítulo se pudo determinar que la propia ley establece casos en los cuales el empleador no debe hacerse responsable por las consecuencias derivadas de un

infortunio laboral, casos estos que además han sido delimitados y desarrollados por nuestro máximo tribunal de justicia así como por los juzgados laborales de instancias, criterios estos que se estudiarán en el siguiente capítulo.

## **CAPITULO IV**

### **ANALISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Con el presente capítulo se tratará de analizar la jurisprudencia patria en torno a la materia objeto de estudio, con lo cual se podrá precisar no sólo la posición jurisprudencial al respecto sino su evolución.

En efecto, si bien el tema de la seguridad e higiene laboral ha sido objeto de un tratamiento abundante por parte de la otrora Corte Suprema de Justicia, y del hoy Tribunal Supremo de Justicia, se debe acotar que las sentencias que se analizarán a continuación tienen como fundamento la derogada LOPCYMAT, lo cual no altera en lo absoluto la validez de su contenido, pues la Ley actual conserva idéntico sentido finalista, ya que se inspira en los mismos principios reguladores de la salud y seguridad laboral.

Así, como complemento de las sentencias citadas y comentadas en los capítulos precedentes, merecen especial mención las siguientes decisiones de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia:

- Sentencia de fecha 2 de julio de 2004. Caso José Gregorio Quintero vs. Costa Norte Construcciones.

En el presente caso, la Sala aclaró que en la actualidad, el régimen de indemnizaciones por accidentes de trabajo está previsto en cuatro textos normativos: La Ley del Seguro Social; la Ley Orgánica del Trabajo; la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; y el Código Civil.

Los dos primeros textos normativos aplican para la determinación de las indemnizaciones derivadas de la responsabilidad objetiva, de forma supletoria. Es decir, si el trabajador se encuentra protegido por el Seguro Social Obligatorio, las indemnizaciones provenientes del accidente de

trabajo se encontraran a cargo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y no del empleador, por así disponerlo la Ley que rige el mencionado Instituto.

Si por el contrario, el trabajador no se encuentra inscrito en el Seguro Social Obligatorio, al empleador le corresponderá responder por las indemnizaciones previstas en el Título VIII de la Ley Orgánica del Trabajo, sin importar las condiciones en que se haya producido el accidente, pues según se ha dicho, la responsabilidad objetiva se deriva del servicio mismo o con ocasión de él, es decir, el empleador deberá indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, aunque no haya imprudencia, negligencia, impericia o inobservancia de los reglamentos por parte de la empresa o del trabajador.

Diferente es el caso de la responsabilidad subjetiva, regida paralelamente por la LOPCYMAT y el Código Civil, para cuya determinación resulta importante el conocimiento y no corrección por parte del empleador, de

una condición insegura que de origen al accidente o enfermedad del trabajador.

Por otra parte, sentó la Sala que la calificación de la incapacidad por parte del personal médico adscrito al IVSS es obligatoria únicamente a los fines de determinar la procedencia del pago de alguna pensión o indemnización por parte del mismo, pero para cualquier otro efecto, es perfectamente válida la determinación de la incapacidad que haga el personal médico legista adscrito a las Inspectorías del Trabajo.

Es decir, para que proceda el pago de las indemnizaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, la LOPCYMAT y el Código Civil, no es necesaria la evaluación médica del IVSS.

- Sentencia de fecha 7 de marzo de 2002. Caso José Francisco Tesorero vs. Hilados Flexilon, S.A.

En el presente caso precisó la Sala que si bien el Juez tiene amplias facultades para la apreciación y estimación del daño moral, para la fijación de la cuantía el sentenciador debe tomar en consideración:

- a) La entidad del daño, tanto físico como psíquico, también llamada “escala de los sufrimientos morales”;
- b) El grado de culpabilidad del accionado o su participación en el accidente o acto ilícito que causó el daño, según sea responsabilidad objetiva y/o subjetiva;
- c) La conducta de la víctima;
- d) El grado de educación y cultura del reclamante;
- e) La posición social y económica del reclamante;
- f) La capacidad económica de la parte accionada;
- g) Los posibles atenuantes a favor del responsable;
- h) El tipo de retribución satisfactoria que necesitaría la víctima para ocupar una situación similar a la anterior al accidente o enfermedad; y,

- i) Referencias pecuniarias estimadas por el Juez para tasar la indemnización que considera equitativa y justa para el caso en concreto.

Todo lo anterior servirá de base para que el sentenciador obtenga una proyección pecuniaria razonable a indemnizar, de ninguna forma arbitraria.

- Sentencia de fecha 27 de septiembre de 2005. Caso Uvencio Fernández vs. Telares Maracay, C.A. y otros.

En la presente sentencia, la Sala sentó que el trabajador puede demandar las indemnizaciones derivadas de una enfermedad profesional que se haya originado por un accidente laboral sufrido con anterioridad, así éste último ya haya sido indemnizado por el empleador.

Así las cosas, si un trabajador sufre un accidente laboral y un tribunal acuerda a su favor las indemnizaciones previstas en la legislación vigente, nada obsta para que, si la secuela de dicho accidente deviene en

una enfermedad profesional, dicho trabajador sea nuevamente indemnizado.

Además, observó la Sala que los médicos, así se encuentren adscritos al IVSS, no están en capacidad para indicar en su informe si la enfermedad diagnosticada a un trabajador es de origen laboral o no, pues los mismos desconocen las condiciones del ambiente de trabajo al que esta sometido el trabajador en la empresa, como para establecer el nexo causal que necesariamente debe existir entre esta circunstancia y la patología presentada por el trabajador.

- Sentencia de fecha 6 de febrero de 2003. Caso Elvidio Mora Roa vs. Alcaldía del Municipio Arzobispo Chacón del Estado Mérida.

Este pronunciamiento precisa que para establecer la carga de la prueba, en los casos en que se demande indemnizaciones provenientes de accidentes y enfermedades profesionales, es importante determinar “...en primer lugar la calificación jurídica de la acción, conforme al derecho

demandado, esto es, si trata de un reclamo de indemnizaciones fundada en el artículo 1.185 del Código Civil (responsabilidad subjetiva) o si se trata de la solicitud de indemnizaciones fundada en el artículo 1.193 del Código Civil (responsabilidad objetiva por guarda de cosas)...”

Hecho lo anterior, puede procederse a establecer cuál es la carga de la prueba que debe regir en el proceso en cuestión, por ejemplo, cuando el trabajador demanda la indemnización de daños materiales o morales de acuerdo lo establecido en el artículo 1.185 del Código Civil, esto es por responsabilidad subjetiva, éste es quien debe probar los extremos que conforman el hecho ilícito del patrono con fundamento a lo dispuesto en el artículo 1.354 del Código Civil, es decir, le corresponde al actor demostrar que el accidente se produjo por intención, negligencia o imprudencia de la parte empleadora.

Finalmente, precisó la Sala que si el trabajador demanda la indemnización de daños materiales o morales de acuerdo a lo establecido en el artículo 1.193 del Código Civil, esto es por responsabilidad

objetiva, debe el patrono demostrar como guardián de la cosa (en el caso que así lo fuera), que dicho infortunio se originó por una fuerza mayor, por el hecho de un tercero o por el hecho de la víctima.

- Sentencia de fecha 7 de julio de 2005. Caso Juan Carlos Cedeño vs. Operaciones al Sur del Orinoco, C.A.

En el presente caso, la Sala estableció, en primer lugar, que quien pretenda ser indemnizado por concepto de lucro cesante, debe demostrar que la existencia de una enfermedad o accidente (el daño) sea consecuencia de la conducta imprudente, negligente, inobservante, imperita del patrono (hecho ilícito), es decir, que además de demostrar el daño sufrido y el hecho ilícito generador, debe comprobar que la primera es producto de un efecto consecencial de la otra, siendo imperativo para los operadores de justicia justificar, con base a ello, su procedencia a los efectos de establecer la condena.

Por otra parte, consideró la Sala de Casación Social del Máximo Tribunal de la República que la total y absoluta inobservancia por parte del patrono de las recomendaciones médicas que indiquen la reubicación del empleado a otro lugar de trabajo acorde con su estado físico, lo hace incurrir indefectiblemente en la responsabilidad subjetiva prevista en la LOPCYMAT.

- Sentencia de fecha 9 de agosto de 2002. Caso Guillermo Morón vs. Banco Latino C.A.

La Sala en esta oportunidad, analizando el criterio sostenido en fecha 17 de mayo de 2000 (Hilados Flexilon), expresó inequívocamente que la obligación de reparar por responsabilidad objetiva, se extiende no sólo a los daños o accidentes ocurridos por el trabajo mismo (como actividad), si no que tal obligación se extiende más allá, en virtud que, según lo previsto en la LOT, la indemnización podrá prosperar aún cuando el infortunio ocurra con ocasión al trabajo, y “...es allí donde la teoría del riesgo profesional juega un papel preponderante, por cuanto su

fundamento radica en la obligación de garantizar la seguridad del trabajador, en el lugar de trabajo o fuera del mismo y en las horas destinadas a tal fin, incorporando elementos ajenos a la conducta del sujeto (empleador o trabajador).

- Sentencia de fecha 17 de diciembre de 2001. Caso Carlos Domínguez Felizola vs. DHL Fletes Aéreos C.A. y otros.

En la presente decisión, se precisó que para que una demanda por enfermedad profesional prospere, el actor debe alegar y demostrar tanto la enfermedad como la relación existente entre el estado patológico aducido y el trabajo desempeñado, no como una relación de causalidad, es decir, de causa a efecto o de necesidad, como tradicionalmente se interpretó la expresión “resultante del trabajo” consagrada en el artículo 142 de Ley del Trabajo de 1936 derogada, sino como la producida en el lugar y tiempo del trabajo, es decir, asociada en gran medida al servicio personal prestado, que lleve al juez la convicción de que si el trabajador no hubiese desarrollado la labor no habría contraído la afección, o no la

habría desarrollado en la misma medida, pues es esa la intención del legislador cuando reemplazó la expresión señalada “resultante del trabajo”, por las de “con ocasión del trabajo” o “por exposición al ambiente de trabajo”.

Como se observa de la anterior delación, el tema de la responsabilidad patronal por accidente o enfermedad profesional ha sido objeto de un tratamiento pacífico por parte de la jurisprudencia patria, pues si bien abundan los pronunciamientos al respecto, la gran mayoría reproducen los criterios aquí esbozados.

Así concluimos que, existen cuatro leyes que prescriben la responsabilidad patronal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a saber, la Ley del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Código Civil.

Sobre ello, la jurisprudencia ha sido expresa al señalar que nada obsta para que las indemnizaciones previstas en dichos textos normativos coexistan en la demanda laboral, puesto que al responder a supuestos de hechos distintos el ejercicio de una cualquiera de ellas no implica la renuncia de las demás.

Claro está que, cada responsabilidad tiene unos supuestos de procedencia distintos, los cuales están determinados por el cuerpo normativo que preceptúa la indemnización y la rama del derecho afín según el caso.

En conclusión, del estudio realizado en el presente capítulo se pudo determinar que la jurisprudencia patria ha tenido la labor de definir todo lo relativo a la responsabilidad objetiva y subjetiva del patrono y ha interpretado los vacíos legales haciendo así una clara distinción no sólo entre los tipos de responsabilidades sino de los cuerpos normativos que la regulan, a lo que cabe agregar el gran aporte de la jurisprudencia con el establecimiento y delimitación de requisitos necesarios para que el juez pueda valorar y decidir en torno a este tipo de responsabilidades.

## CONCLUSIONES

Sobre la base de lo expuesto y desarrollado en los capítulos que conforman el presente trabajo, se concluye lo siguiente:

- La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral prevé expresamente en su artículo 94 que este nuevo Régimen Prestacional será desarrollado por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT).

Es el caso, que si bien la Ley Orgánica de Seguridad Social instaure un nuevo Régimen Prestacional en materia de salud y seguridad laboral, y lo somete a la regulación de la LOPCYMAT, dicho Régimen ya contaba con antecedentes en nuestra legislación.

Así tenemos que, en el marco internacional, la OIT aprueba el 22 de junio de 1981 en Ginebra, el C155 Convenio Sobre Seguridad y

Salud de los Trabajadores, el cual es ratificado por Venezuela el 25 de junio de 1984.

A nivel nacional, se observa que el tema encuentra sus antecedentes más relevantes en la LOT de 1936, la Ley del Seguro Social de 1940, el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1968 y finalmente, la LOPCYMAT dictada en el año 1986.

- Ante la presencia de un accidente es necesario establecer el nexo entre el trabajo y la lesión sufrida, es decir, se debe establecer si hubo una relación entre la labor convenida o ejecutada y el infortunio acaecido, lo cual es conocido como la teoría de la relación de causalidad.

La LOPCYMAT ha establecido ciertos requisitos necesarios para que un accidente pueda ser considerado como en el trayecto, a saber: a) que el recorrido habitual no haya sido interrumpido, es

decir, haya concordancia cronológica; y, b) que el recorrido habitual no haya sido alterado por motivos particulares, o sea, que exista concordancia topográfica.

En lo que respecta a la responsabilidad objetiva es el sistema de Seguridad Social del país, a través del IVSS, el que debe responder y no el empleador, independientemente que haya mediado culpa o no por parte de éste, y solamente responderá por tales indemnizaciones, aquel patrono que no haya cumplido con sus obligaciones en la materia o aquel patrono que se encuentre ubicado en una zona del país, en la que no se aplique las disposiciones de la Ley del Seguro Social, o cuando deba aplicar supletoriamente la LOT, tal como lo dice el artículo 100 de la Ley del Seguro Social.

De esta forma, tenemos que la responsabilidad objetiva del patrono se limita en atención a lo establecido en los artículos 585 de la LOT, 99 y 100 de la Ley del Seguro Social además de las

excepciones de la responsabilidad previstas en el artículo 563 de la LOT.

Por otra parte, se logró establecer que la apreciación y valoración del daño moral, como parte de la responsabilidad objetiva, constituye un acto discrecional del juzgador, basado en criterios de gradación establecidos por la propia jurisprudencia patria y reconocidos por la doctrina, como los siguientes: la escala de los sufrimientos morales, es decir, la entidad del daño, tanto físico como psíquico; el grado de culpabilidad del accionado o su participación en el accidente o acto ilícito que causó el daño (según sea responsabilidad objetiva o subjetiva); la conducta de la víctima; el grado de educación y cultura del reclamante; la posición social y económica del reclamante; la capacidad económica de la parte accionada; los posibles atenuantes a favor del responsable; el tipo de retribución satisfactoria que necesitaría la víctima para ocupar una situación similar a la anterior al accidente o enfermedad; y las referencias pecuniarias estimadas

por el juez para tasar la indemnización que considera equitativa y justa para el caso concreto.

De lo anterior, se puede desprender que los referidos supuestos pueden erigirse como límites de la responsabilidad del empleador, al momento de pagar una indemnización por concepto de daño moral, en atención a la responsabilidad objetiva del patrono, toda vez que el juez deberá tomar en cuenta tales criterios, lo cual evita estimaciones exageradas e injustas, que puedan perjudicar al responsable, y a su vez, el empleador podría defender que su responsabilidad se encuentra limitada a dichos criterios, sin que el juez pueda extenderse más allá de los mismos, causando un posible resultado injusto.

La responsabilidad subjetiva de todo empleador ante la ocurrencia de un infortunio laboral tiene lugar cuando éste ha actuado en forma culposa (acción) con negligencia, imprudencia o impericia, en antagonismo con las normas de higiene y

seguridad industrial, o cuando no ha actuado (omisión) en acatamiento a los ordenamientos de la autoridad administrativa competente o a las normas, principios, estándares internacionalmente aceptados, entre otros que puedan reglar la materia de higiene y seguridad laboral.

La responsabilidad civil por daño emergente y lucro cesante, deben entenderse formando parte de la responsabilidad subjetiva y en consecuencia los límites de esta responsabilidad para el empleador derivan, no solo en la verificación del incumplimiento de la normativa, ya que si no hubo incumplimiento no podrá proceder la responsabilidad, sino también que se verifiquen los extremos y criterios concurrentes antes esgrimidos en torno al hecho ilícito.

Respecto a la responsabilidad penal del empleador quedó claro que el mismo requiere que medie el incumplimiento por parte del patrono de la normativa en materia de higiene y seguridad, y que dicho incumplimiento haya sido el determinante para la ocurrencia

del infortunio laboral, esto es, haya mediado el hecho ilícito del patrono.

Entonces, se pudo concluir que la responsabilidad subjetiva no se agota solo con el pago al trabajador infortunado de las indemnizaciones previstas en la LOPCYMAT, ni tampoco de las civiles, sino también abarcaría esta responsabilidad penal, de ser el caso e incluso la administrativa.

Siendo entonces que, la responsabilidad penal también se ubica dentro de la responsabilidad subjetiva, los límites de esta responsabilidad serán los mismos límites dados para la responsabilidad subjetiva y las eximentes de responsabilidad establecidas en la LOT adicionalmente a los establecidos en el Código Penal.

Concluimos también que, las indemnizaciones derivadas de la responsabilidad objetiva y subjetiva no pueden ser impuestas por

cualquier órgano administrativo, ya que la única autoridad competente para ello son los Juzgados de Trabajo.

Así pues, adicionalmente a los límites antes señalados para cada uno de los diversos supuestos de responsabilidades en materia de infortunios laborales, también tenemos que la obligación de los empleadores de pagar las indemnizaciones derivadas de dichos supuestos de responsabilidad o de cumplir las penas a las que haya lugar, se encontrará limitada al hecho de que las mismas sean impuestas por las autoridades con competencia para ello.

- En caso de proceder las indemnizaciones previstas en la LOT, por no estar protegido el trabajador por el IVSS, la misma establece indemnizaciones tarifadas a cargo del patrono por responsabilidad objetiva, pero a su vez establece excepciones de responsabilidad, como lo son el hecho de la víctima, la fuerza mayor extraña al trabajo (no riesgo especial), y si el trabajador es ocasional, doméstico o familiar del patrono.

Por su parte, la LOPCYMAT prevé que para que proceda la indemnización por responsabilidad subjetiva del patrono, el trabajador tiene que demostrar que éste conocía las condiciones riesgosas, violatorias de la normativa legal en materia de higiene y seguridad industrial.; y la inactividad patronal respecto a ellas.

En cuanto a las indemnizaciones previstas en el Código Civil, como los daños materiales, lucro cesante y daño emergente, el trabajador debe probar los extremos del hecho ilícito (el daño, la culpa y la relación de causalidad). Cabe agregar que la acción del trabajador por daño material sólo procede cuando el daño material es superior al daño tarifado por la LOT.

En el caso particular del daño moral (responsabilidad objetiva por el riesgo profesional en virtud del artículo 1.193 del Código Civil), se encuentran previstas como excepciones a tal responsabilidad el hecho de la víctima, el hecho de un tercero y la fuerza mayor.

- Respecto a la jurisprudencia analizada, concluimos que, existen cuatro leyes que prescriben la responsabilidad patronal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a saber, la Ley del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Código Civil.

Sobre ello, la jurisprudencia ha sido expresa al señalar que nada obsta para que las indemnizaciones previstas en dichos textos normativos coexistan en la demanda laboral, puesto que al responder a supuestos de hechos distintos el ejercicio de una cualquiera de ellas no implica la renuncia de las demás.

Claro está que, cada responsabilidad tiene unos supuestos de procedencia distintos, los cuales están determinados por el cuerpo normativo que preceptúa la indemnización y la rama del derecho afín según el caso.

Con lo anterior, consideramos satisfechos los objetivos específicos de la investigación, y ello nos lleva a abordar con propiedad la conclusión del objetivo general de la misma.

En efecto, concluimos que si bien es cierto que los infortunios ocurridos en el seno de una empresa, en principio, pueden ser considerados como laborales en virtud de la teoría de la responsabilidad por la guarda de las cosas y que el riesgo lo genera la empresa, así como que existe una presunción *juris tantum* de culpabilidad del empleador, no es menos cierto que, reconocer que el patrono tendría que asumir las responsabilidades que se deriven del acaecimiento de dichos infortunios, sin limitación alguna, produciría un resultado injusto para éste, lo cual, evidentemente, no constituye el sentido de la regulación legal existente en la materia de higiene y seguridad.

Tanto la LOT como la LOPCYMAT propenden a la protección de un medio ambiente de trabajo sano y seguro, lo cual no solo beneficia al trabajador, sino también abriga al empleador toda vez que, tener

trabajadores sanos y seguros repercute en definitiva, en el abaratamiento de costos en la materia de seguridad y en una producción más eficaz y eficiente.

Sobre dichas bases, se debe considerar sustentado el fin de la seguridad e higiene laboral y por ende se debe considerar que la protección de la misma no implica beneficiar a una parte para perjudicar a la otra, y es por ello que afirmar que, todo lo que pase en la empresa puede ser considerado como un infortunio laboral, debe encontrar necesariamente unos límites, y en consecuencia la responsabilidad del empleador también se encontrará limitada atendiendo a dicha justificación.

A lo largo del presente estudio, se lograron demostrar que las razones esgrimidas *supra* justifican la limitación cierta de la responsabilidad del empleador en materia de infortunios laborales, los cuales varían en atención al tipo de responsabilidad de que se trate, con lo cual se logró satisfacer el objetivo general del presente trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autores Venezolanos. (2001). *Indemnizaciones de daños y perjuicios* (1<sup>a</sup> ed.). Caracas: Ediciones Fabreton.
- Bejarano S., Manuel. (2005). *Obligaciones Civiles* (5<sup>a</sup> ed.) México: Editorial Oxford University Press.
- Cabanellas, G. (1974). *Diccionario de Derecho Usual* (8<sup>a</sup> ed., Tomo I). Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Cabanellas, G. (1998). *Diccionario de Derecho del Trabajo*. Argentina: Editorial Heliasta.
- Carballo, C. (1999). *Reflexiones y Propuestas en torno a la Nueva Constitución*. Caracas: Fondo Editorial Nacional.
- Castillo Serrano, M. (2006) artículo *Responsabilidades y Sanciones Patronales por Incumplimiento de la Norma LOPCYMAT*, publicado en *Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral*. Caracas: Editorial Pitágoras.
- Caso Tesorero vs. Hilados Flexilón, de fecha 07/03/02, *Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.
- Caso Mora vs. Alcaldía del Municipio Arzobispo Cachón del 06/02/03, *Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.
- Caso Quintero Hernández vs. Costa Norte Construcciones y Chevron Global 02/07/04, *Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.

Caso Gonzáles vs. Promotora Payubi del 07/09/04, *Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.

Caso Farias vs. Venalum del 12/06/02, *Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.

Caso Martínez vs Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, del 25/11/03, *Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.

Caso Melo contra CADAPE del 29/11/01, *Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.

Caso Sánchez. vs. PANAMCO del 06/02/03, *Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.

Caso J. Cedeño vs. OPCO 02/07/04, *Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.

Caso O. Matos y otros vs. Envases Caracas del 07/09/04, *Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.

Caso J. Reyes vs. Ferre Agro Horizonte del 12/06/02, *Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.

Caso C. Müller vs. Servicios Aeronáuticos Sucre, del 25/11/03, *Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.

Caso L. Gutiérrez vs. Transporte Aserca del 29/11/01, *Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia*. Caracas.

Código Civil Venezolano. (1982). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. N° 2990 (extraordinario), Julio 06 de 1982.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta*

***Oficial de la República de Venezuela.*** N° 5.443 (Extraordinario).  
Marzo 24 de 2000.

Etala, C. (2004). ***Interpretación y aplicación de las Normas Laborales.***  
Buenos Aires: Astrea.

Fajardo, A. (1993). ***Compendio de Derecho Constitucional General y Particular.*** (11ª. Ed.). Caracas: Lex

García Vara, J. (2006) artículo Algunas Consideraciones Sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicado en ***Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral.*** Caracas: Editorial Pitágoras.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1991). ***Metodología de la investigación*** (2<sup>da</sup> ed.). México: McGraw-Hill.

Jaime, H. (1999). ***Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo.*** (2<sup>da</sup> ed.). Lara: Horizonte.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. ***Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.*** N°38.236.  
Julio 26 de 2005.

Ley Orgánica del Trabajo. ***Gaceta Oficial de la República de Venezuela.*** N° 5.152 (Extraordinario). Junio 19 de 1997.

Longa S., Jorge R. (1999). ***Ley Orgánica del Trabajo. Comentada.*** (Vol III. 1ª ed). Caracas: Editores Distribuciones Jurídicas J. Santana.

Mercader U., Jesús. (2001). ***Indemnizaciones derivadas del accidente de trabajo.*** (1ª ed.). Madrid: Editorial La Ley.

Ossorio, M. (1974). ***Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.*** Buenos Aires: Heliasta SRL

Vallenilla, F. (2000). *Programa de la Asignatura Metodología de la Investigación*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Varios. (2003). *Estudios sobre Derecho del Trabajo: Libro Homenaje a José Román Duque Sánchez*. (Vol. 1 y 2.). Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.

Vallenilla, F. (2000). *Programa de la Asignatura Metodología de la Investigación*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Varios. (2003). *Estudios sobre Derecho del Trabajo: Libro Homenaje a José Román Duque Sánchez*. (Vol. 1 y 2.). Caracas: Tribunal Supremo de Justicia