

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO  
VICERRECTORADO ACADEMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO  
AREA DE DERECHO  
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**

**ASPECTOS REGLAMENTARIOS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN  
LABORAL POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL O ACCIDENTE DE  
TRABAJO**

Presentado por:

Abg. Cindy Mata Fuguet

Para Optar al Título de  
Especialista en Derecho del Trabajo

Asesor

Abg. Juan García Vara

Caracas, diciembre de 2019



**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO  
VICERRECTORADO ACADEMICO  
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO  
AREA DE DERECHO  
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**ACEPTACION DEL ASESOR**

Por la presente hago constar que he leído el Proyecto de Trabajo de Grado, presentado por la ciudadana **Cindy Mata Fuguet**, titular de la Cédula de Identidad **15.733.340**, para optar al Título **Especialista en Derecho del Trabajo**, cuyo nombre tentativo es: **Aspectos Reglamentarios de Suspensión de la Relación Laboral por Enfermedad Ocupacional o Accidente de Trabajo**; y que acepto asesorar a la estudiante, durante la etapa de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la Ciudad de Caracas, a los 16 días del mes de Diciembre del año 2019.

Juan Garcia Vara

CI. No. V-2.157.583

## **AGRADECIMIENTO**

Ante todo, agradecer a dios por permitirme cumplir mi gran meta y por colocar en mis caminos a personas humanamente valiosas que dedicaron su tiempo y me apoyaron, a pesar de las distancias, entre ellas;

A mis padres, que me apoyaron en todo momento son mi fuente de inspiración.

A mi profesor, tutor académico y gran mentor profesional, el doctor Juan García Vara, quien a pesar de la distancia confió en mí brindándome su apoyo y compartió sus conocimientos para así lograr mi meta, enseñándome que con constancia y perseverancia se alcanzan las metas.

A mi profesora Anna María Guarío por su dedicación y apoyo.

Especialmente a la universidad, gracias por haberme permitido formarme con los valores y principios que distinguen a un excelente profesional.

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**AREA DE DERECHO**  
**POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**ASPECTOS REGLAMENTARIOS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN  
LABORAL POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL O ACCIDENTE DE  
TRABAJO**

Autora: Cindy Mata Fuguet  
Tutor-Asesor: Juan García Vara  
Fecha: Diciembre, 2019

**RESUMEN**

El presente trabajo especial de grado, se enmarca en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), en lo referente al Título II de la Relación de Trabajo, Capítulo IV de la Suspensión de la Relación de trabajo basado en el Ordinal “A” del Artículo 72 Supuestos de la Suspensión y haciendo referencia en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 1999) derogada ésta última, solo como referencial informativo de los beneficios que la actual LOTTT presenta. La presente investigación tiene como propósito realizar un análisis de los aspectos legales y jurisprudenciales existentes en el país que permitan a los profesionales del derecho dirimir el procedimiento con el cual se solucionen los casos en los que se vea suspendida la relación laboral por causa no imputable a las partes, como lo es un accidente de trabajo o el advenimiento de una enfermedad ocupacional en el trabajador. En este sentido, el sistema de legalidad nacional posee herramientas de consulta y aplicación legal que serán la fuente primaria de obtención de datos. En cuanto a la metodología se desarrollará a través de una Investigación Documental de corte Monográfico a nivel Descriptivo, lo cual es apropiado para el fin que se pretende lograr que trata acerca de la forma cómo se desarrolla una aclaratoria suficientemente sustentada de los aspectos reglamentarios contenidos en la jurisprudencia nacional en cuanto a la solución de casos de suspensión de relación de trabajo por causa de enfermedad o accidente de trabajo, permitirá al profesional del derecho resolver estos conflictos de forma expedita y positiva para las partes.

**Descriptor:** Suspensión de la Relación Laboral, Causas de Suspensión, Resolución Efectiva de Conflictos, Mediación, Accidente de Trabajo, Enfermedad Ocupacional.

## Índice General

	PP
Carta de Aprobación del Asesor	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Índice General	v
Lista de Siglas	vii
<b>Introducción</b>	01
<b>Capítulo I: La Jurisprudencia Nacional sobre la Suspensión de la Relación de Trabajo.</b>	03
Características de la relación de trabajo en Venezuela	03
Leyes, normas, y criterios vinculados a la materia de la protección del Trabajador	04
<b>Capítulo II: Causas de la Suspensión de la Relación Laboral Su tratamiento.</b>	07
Tratamiento de los Reposos Médicos por Infortunios Laborales	13
<b>Capítulo III: Marco legal y procedimiento que seguir por los profesionales del derecho en la suspensión de la relación de trabajo por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional en Venezuela.</b>	17
Variantes legales que describen los supuestos de suspensión de la relación laboral	17
Accidente de Trabajo	18
Enfermedades Ocupacionales	20
Variantes legales que diferencian los supuestos de suspensión de la relación	22

laboral y la terminación de la relación laboral

Consideraciones legales, sociales y administrativas que con ocasión del accidente 23  
o enfermedad ocupacional el trabajador entra en reposo consecutivo a causa de la  
patología o afección adquirida

Conocimiento del profesional del derecho en la solución expedita y positiva de 25  
Casos

Tratamiento debe dispensarse en materia jurídica para constatar y comprobar las 26

causas de la suspensión laboral en base a las Sentencias de la SCS del TSJ

**Capítulo IV: Base jurídica venezolana de los aspectos reglamentarios de la 30  
suspensión de la relación de trabajo por enfermedad ocupacional o accidente  
de trabajo.**

Reposo Médico 30

Duración de los reposos médicos y prórroga de acuerdo LSSO 30

Tiempo de reintegro del trabajador 30

Cambio de puesto del trabajador 31

Transformación de la suspensión de la relación de trabajo a terminación de la 31  
relación de trabajo

Indemnización del trabajador 31

**Conclusiones 34**

**Referencias 35**

### **Lista de Siglas**

<b>INPSASEL</b>	Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.
<b>LOT</b>	Ley Orgánica del Trabajo (derogada)
<b>LOTTT</b>	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
<b>LOPCYMAT</b>	Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
<b>LSS</b>	Ley del Seguro Social.
<b>LRPLSS</b>	Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social.
<b>LATT</b>	Ley de Alimentación de los Trabajadores y las Trabajadoras
<b>TSJ</b>	Tribunal Supremo de Justicia.
<b>SCS</b>	Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.
<b>RLOT</b>	Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo.
<b>MERCOSUR</b>	Mercado Común del Sur.

## **Introducción**

La legislación venezolana contiene el marco jurídico que permite, prohíbe y ordena, sobre las acciones de las personas en todo lo concerniente a la vida ciudadana a la que todos deben obediencia, esta regulación permite el tratamiento mesurado de los hechos sociales, económicos, jurídicos, civiles, educativos, comerciales y laborales, en este último se hará hincapié en analizar los aspectos reglamentarios de la suspensión de la relación laboral por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo.

Como es susceptible de observar, este hecho es uno de los aspectos que con ocasión al desempeño laboral y como producto de los contratos de trabajo que rigen entre los patronos y trabajadores con el fin de ejecutar una tarea para fines productivos o de servicio, pueden producir o no accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales con ocasión al trabajo, que afecten la integridad de los trabajadores, para lo cual deben establecerse las medidas de seguridad en el trabajo.

A través de la metodología apropiada, se realizará la investigación de las fuentes documentales relacionadas al tema y al problema a plantear, basándose además y solo a modo referencial y no investigativo, en algunos casos prácticos y de sentencias establecidas por el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), de casos homólogos con la revisión de estudios preliminares de este tipo.

En función de lo señalado anteriormente el presente trabajo, aspectos reglamentarios de la suspensión de la relación laboral por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, proporcionará una aclaratoria documental que coadyuvará al profesional del derecho a develar y lograr una mediación patrono-trabajador lo más justa posible y adecuada al marco legal nacional.

La Carta Magna venezolana, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), establece para los trabajadores una garantía constitucional del derecho al trabajo y con ello un cuerpo normativo dirigido a la protección y mantenimiento de los

derechos de los trabajadores en todos sus ámbitos, como lo ha sido la Ley Orgánica del Trabajo, los

Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y como apoyo a esto se vincula con algunos contenidos de la Ley del Seguro Social (LSS), Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social (LRPLSS, 2008), Ley de Alimentación de los Trabajadores y Trabajadoras (LATT, 2011), Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), entre otras, que serán estudiadas en lo adelante.

## Capítulo I

### La Jurisprudencia Nacional sobre la Suspensión de la Relación de Trabajo

#### Características de la relación de trabajo en Venezuela

En el marco jurídico laboral venezolano se esboza técnicamente los procedimientos a través de los cuales los profesionales del derecho establecen las relaciones causales de los casos que en materia del trabajo se presentan en las organizaciones, producto de las relaciones laborales formales que se crean para cubrir una necesidad apremiante de producción y/o de servicios en los centros de trabajo.

Esta relación laboral, se materializa ofreciendo *per se* derechos y deberes de patronos y trabajadores que van desde el establecimiento, definición de las tareas y actividades, remuneraciones y beneficios que debe dispensarse a los empleados por su desempeño, en virtud de su perfil profesional, la actividad para la cual fue objeto de contrato, la duración de contrato y la normativa legal que lo asiste en este sentido.

Así como el inicio de la relación laboral es establecida de acuerdo a los parámetros legales existentes, del mismo modo la suspensión y terminación de la relación laboral esta normada, para certificar que se garantice al trabajador y al patrono sus derechos y el cumplimiento de los deberes que corresponden a cada una de las partes, de acuerdo a lo establecido en el marco legal.

En Venezuela, los trabajadores que son protegidos por la LOTTT, se benefician con la reciente modificación de la normativa laboral, que establece en el Título II de la Relación de Trabajo, Capítulo IV De la suspensión de la relación de trabajo, en su Artículo 72, que destaca: la suspensión de la relación de trabajo procede en distintos casos, uno de ellos es,

a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses.

### **Leyes, normas, y criterios vinculados a la materia de la protección del trabajador**

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT, 2006), la LOPCYMAT, (2005) normativa esta última que expresa en el artículo 79, que agotado el lapso de un (1) año de reposo, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), puede determinar si existe criterio favorable de recuperación previa evaluación al trabajador y extender este período de suspensión por el lapso que considere conveniente.

Así mismo, lo estipulado en el artículo 10 de la Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social (LRPSS, 2008), se presenta como un referente para el presente tema y aunque se refiere a la extensión de las cotizaciones, prevé por sí mismo la posibilidad de extender el período de incapacidad más allá de los doce (12) meses, cuando exista mérito favorable para la recuperación del trabajador, siendo esto un indicador posible de acotar dependiendo del caso. Del mismo modo el artículo 100 de la LOPCYMAT, indica que una vez finalizada la discapacidad temporal, el empleador o la empleadora deberá incorporar o reingresar al trabajador o la trabajadora que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza.

Con base a este contenido, se identificará las posibles soluciones de los casos de suspensión siempre que se haya calificado la discapacidad parcial permanente o la discapacidad total permanente para el puesto de trabajo o labor donde se originó la discapacidad, enfermedad o accidente, y de acuerdo a ello, el empleador deberá reinsertar o reubicar al trabajador en un puesto de trabajo conforme con sus capacidades residuales y para cumplir esta obligación el empleador estimará los movimientos de personal que sean necesarios ante la dependencia de recursos humanos y en tanto informe de estas medidas al INPSASEL para su debida supervisión y evaluación.

Con base a lo previsto, la norma indica que el trabajador que se encuentre en cualquiera de las situaciones mencionadas anteriormente, gozará de inamovilidad laboral por un período

de un (1) año, contado desde la fecha de su efectivo reintegro o reubicación, con la salvedad de si el patrono incumple con estas obligaciones, nacerá el derecho de exigir su cumplimiento ante la autoridad administrativa del trabajo.

Se considera relevante acotar lo contenido en el artículo 46 RLOT, en lo referente a las *Causas ajenas a la voluntad*, donde se establece las causas de la extinción de la relación de trabajo ajenas a la voluntad de las partes: a) La muerte del trabajador. b) La incapacidad o inhabilitación permanente del trabajador para la ejecución de sus funciones. c) La quiebra inculpable del empleador. d) La muerte del empleador, si la relación laboral revistiere para el trabajador carácter estrictamente personal. e) Los actos del poder público y f) La fuerza mayor. Lo cual establece que conforme al literal b del presente artículo se extingue la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes, para ello tomando en cuenta que una vez cumplido los 12 meses de discapacidad y no habiendo merito favorable de recuperación la relación de trabajo pasa de suspensión a extinguirse por causas ajenas a la voluntad de las partes.

De lo anteriormente expuesto, se puede destacar que las consecuencias de la suspensión de la relación de trabajo según la LOTTT, vigente son a) no pone fin al vínculo laboral, b) no se suspenden algunas de las obligaciones contractuales; por ejemplo, cumplimiento de las cláusulas del contrato colectivo; entre ellas la vivienda, guardería de los niños. c) no podrán ser despedidos sin justa causa, con el beneficio que la antigüedad del trabajador comprenderá el tiempo servido durante de la suspensión de la relación de trabajo, es decir el tiempo que dure la suspensión de la relación de trabajo se computara para la antigüedad del trabajador, conforme al artículo 73 LOTTT.

Dentro de los aspectos resaltados en el articulado relativo a la protección durante la suspensión y los aspectos de la reincorporación al trabajo ya mencionados y como marco

documental de apoyo a este tema, se hace referencia al criterio establecido por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia del 7 de junio de 2013, Magistrado Luis Franceschi, sentencia Nro. 377, la referida Sala estableció que:

Transcurrido en exceso el lapso de la suspensión de la relación laboral, de 52 semanas, sin que el trabajador presente una condición favorable que permita su reingreso, procede la culminación de la referida vinculación jurídica por causas ajenas a la voluntad de las partes; en consecuencia resulta improcedente la aplicación del artículo 100 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo.

En referencia a lo anterior, con respecto a los doce (12) meses de reposo y habiéndose establecido las fechas del lapso de reposo se determina que superan las cincuenta y dos (52) semanas establecidas sin que el trabajador presentara una condición de salud favorable que permitiera su reintegro o reubicación, la Sala establece que la relación de trabajo termina por una causa ajena a la voluntad de las partes, haciéndose la salvedad que debe ser evaluado por el INPSASEL, con el fin de determinar si existe criterio favorable de recuperación del trabajador para la reinserción laboral, en este caso podrá permanecer en esta condición hasta por doce (12) meses adicionales según lo estipulado en el último párrafo del artículo 79 de la LOPCYMAT.

En este sentido, también deben considerarse los artículos N<sup>os</sup> 9 y 10 de la LRPLSS, que establece que los asegurados tienen derecho en caso de incapacidad temporal para el trabajo debido a enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, a una indemnización diaria desde el cuarto día de incapacidad que no podrán exceder de cincuenta y dos (52) semanas para un mismo caso y cuando el asegurado este sometido a tratamiento médico por una larga enfermedad y se agote el lapso de prestaciones médicas y el dinero por incapacidad temporal, tendrá derecho a continuar recibiendo esas prestaciones siempre que haya dictamen médico favorable a su recuperación.

De modo tal, que la declaratoria de mérito favorable para la recuperación del trabajador debe realizarla el órgano competente, el Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) en tiempo útil, es decir antes de finalizado los doce meses, ya que al día siguiente de transcurrido este lapso se produce sin necesidad de notificación alguna la finalización de la relación de trabajo por causa ajena a la voluntad de las partes, por lo que no podría un trabajador modificar una situación ya consumada de pleno derecho.

## **Capítulo II**

### **Causas de la Suspensión de la Relación Laboral. Su tratamiento**

El desarrollo y evolución de la normativa que regula la protección ante accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales está íntimamente relacionado con la evolución de las normas laborales, de seguridad social e industrial. Esto precede desde el año 1868, en Alemania a casi un siglo de iniciarse la Revolución Industrial, donde se promulga la Ley de Compensación al Trabajador, dicha ley establecía, que todo trabajador que sufriera una lesión que lo incapacita al trabajo, como consecuencia de un accidente industrial, debía ser compensado económicamente por su patrono o empleador extendiéndose este concepto por Europa y Estados Unidos.

Es oportuno hacer referencia a las consideraciones realizadas por el autor Duran, Favio (2005), según el cual la protección de los riesgos laborales se ha desarrollado en cuatro etapas: La primera etapa de 1880-1900, en la cual la protección se basó en la responsabilidad por culpa, donde los riesgos del trabajo eran soportados por el propio trabajador, limitándose la responsabilidad del empleador a la responsabilidad civil por culpa, lo que hacía dificultoso para el trabajador la obtención de una reparación por los daños sufridos a causa de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, pues recaía en el trabajador, la carga de probar la culpa del empleador.

La segunda etapa que comenta este autor, comprende el período entre 1900–1920, en esta etapa la protección se basa en el seguro obligatorio de la responsabilidad individual del empleador, donde se establece la indemnización obligatoria o responsabilidad objetiva; países como Bélgica, Portugal y Países Bajos, recurrieron a este tipo de seguros.

La tercera Etapa, según Duran, Favio (2005), abarca desde 1920-1950 en la cual surge la teoría del riesgo profesional, este autor se refiere a esta etapa como la responsabilidad colectiva frente al riesgo, en este sentido el empleador responde por ser el responsable originario del riesgo y no por considerarlo culpable del daño causado. Hay que resaltar que en esta etapa hay una extensión de la cobertura a enfermedades ocupacionales y accidentes *in itinere*. Finaliza

el autor con una cuarta etapa la cual denomina gestión del riesgo, con implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo donde la prevención es un principio fundamental, se establece vínculos entre los instrumentos financieros de seguros y las políticas de prevención de riesgo, en este sentido los aseguradores son responsables en función de la prevención.

En Venezuela las primeras disposiciones sobre la materia aparecieron en el Código de Minas en el año 1909, en éste se estableció la jornada de doce horas, se prohibió el trabajo en el interior de las minas a las mujeres y a los menores de 12 años, y se estableció una disposición protectora en caso de enfermedad, asimismo, la ley del Trabajo 1975 estableció el sistema de reparación de accidentes de trabajo.

La legislación venezolana en materia de prevención de accidentes de trabajo se dictó el 16 de Julio de 1936, con la promulgación de una nueva Ley de Trabajo que consagraba un régimen de riesgos profesionales, que con algunas modificaciones se encuentran en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990. De este modo, es importante resaltar, que en 1944, se dicta la primera Ley del Seguro Social Obligatorio, cuando fue creado el instituto central de los seguros sociales y su cuadro prestacional era muy limitado y se reducía a asistencia médica e indemnizaciones diarias hasta *por veintiséis semanas consecutivas* y prestaciones en dinero (pensiones) en los casos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales que originaran estados de invalidez, incapacidad parcial o muerte; en 1966 se aumentó el tiempo de las indemnizaciones por *incapacidad temporal hasta por 52 semanas consecutivas, susceptibles de prórrogas*.

Luego, en 1968, se publica en Venezuela el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en el cual se consagran una serie de normas que deben ser cumplidas obligatoriamente por los empleadores y trabajadores, después con la Ley Orgánica Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), se dio un gran paso en materia de prevención y reparación de riesgos laborales pues desde su promulgación a estado orientada a garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, consagrando indemnizaciones para el trabajador adicionales a las de la Ley del Seguro Social y las leyes laborales, así como,

sanciones penales para los patronos o empleadores en los casos en que la muerte o incapacidad del trabajador, que en principio se estableció, fuera producto de la omisión de una condición, advertida previamente al empleador por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), órgano a cuyo cargo está la ejecución de las políticas en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 12 de la (LOPCYMAT)

Como es posible evidenciar, en Venezuela la jurisprudencia contiene lo relativo a la materia del trabajo, siempre en defensa de las condiciones laborales y salariales a que dé lugar e históricamente la legalidad nacional se ha encargado de prosperar en este sentido, ya que con cada actualización de la norma los beneficios a los trabajadores se consolidan y se alinean en función de los contenidos del resto de las leyes que también abordan la materia del trabajo y la complementan.

En cuanto a la suspensión de la relación laboral, de acuerdo a los índices expresados por la Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico de INPSASEL (DEAE, 2012) indica que el 99,4 % de los venezolanos que poseen relación laboral formal, son víctimas de accidentes laborales, de ello el 27 % son moderado a grave y el 67 % son leves, 45% producen suspensión de la relación laboral, en el país, ameritando en estos casos reposos y intervenciones quirúrgicas.

Esto manifiesta, que la problemática posee alto impacto en la situación de cesantía de los trabajadores en el aparato productivo nacional y además deviene en situaciones de intervención legal entre los patronos y los trabajadores.

En este sentido, se encuentra a Santana, Cesar (2008) quien presentó su trabajo de grado de Especialización en Derecho del Trabajo titulado *Inamovilidad Laboral en Venezuela* presentada ante la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Caracas.

Este Trabajo de Grado se realizó con la finalidad de categorizar el beneficio de la inamovilidad laboral, la cual consiste en que no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados de sus puestos laborales, razón por la cual el legislador estableció el procedimiento de reenganche y pagos de salarios caídos en caso de despido injustificado de los trabajadores que gozan del beneficio de la inamovilidad laboral.

Según ello, también goza del beneficio de la inamovilidad laboral aquellos trabajadores que se encuentran suspendida la relación de trabajo, por algunas de las causales establecidas en el artículo 72, 73, 74 y 75 de la LOTTT, y el patrono no podrá despedir injustificadamente al trabajador, sino a través del procedimiento de calificación de la falta.

Destaco que las inspectorías del trabajo tienen la facultad de ejecutar el reenganche en la empresa acompañado con la fuerza pública, a los fines que el procedimiento sea más expedito y así evitarnos los recursos ordinarios como extraordinarios. Cabe destacar, que bajo la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012, el artículo 425, establece lo anteriormente reseñado.

De esta forma, durante la suspensión de la relación de trabajo por cualquier causa artículo 72 LOTTT, el trabajador, en los casos de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, gozará de inamovilidad laboral, por la cual no podrá ser despedido sin justa causa, trasladado ni desmejorado en sus condiciones de trabajo sin previa autorización para el despido por la Inspectoría del Trabajo.

Así mismo, Rincón, Manuel (2011) realizó un Trabajo de Grado de Especialización en Derecho, titulado *Alcance de la Responsabilidad Patronal ante un Accidente de Trabajo o Enfermedad Ocupacional en Venezuela, de conformidad con la legislación Nacional Vigente al año 2009*, que se presentó en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) Caracas, cuyo objetivo general fue establecer el alcance de la responsabilidad del patrono ante un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, determinando los criterios vinculantes y jurisprudenciales de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

La tesis se desarrolló mediante una investigación de tipo *teórica, analítica y de desarrollo conceptual*, con la intención de brindar la mayor seguridad jurídica a los trabajadores, empleadores y administradores de justicia.

El aporte que genera la presente investigación está relacionado en la determinación del alcance del compromiso que dentro del marco laboral que poseen los empleadores cuando se encuentra suspendida la relación de trabajo a consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional cuando por estas se vean excedidas las cincuenta y dos (52) semanas de reposo.

La suspensión de la relación laboral advierte la cesación temporal de la actividad laboral del trabajador por una causa legalmente admitida, vinculada al trabajador o al empleador, o ajena a ambos, sin que por ello el contrato pueda ser disuelto por la parte no vinculada a dicha causa. Constituyéndose esta institución en una de las mas importante para el *Derecho del Trabajo*, ya que obedece al deseo de reforzar la estabilidad laboral en el empleo del trabajador superando la óptica contractual y materialista. En ese sentido, la suspensión siempre implica la cesación temporal de las prestaciones básicas de ambas partes de la relación jurídica, es decir, entraña siempre la idea de temporalidad, toda vez que cesada la causa determinante de la suspensión, la relación vuelve a adquirir los efectos y las consecuencias que van ligadas a su existencia.

En cuanto a la suspensión, la característica más destacada es que siempre implicará la cesación temporal de las prestaciones básicas de ambas partes de la relación jurídica en la que subyace la concepción de la temporalidad debido a que cuando cesare la causa de la suspensión, la relación de trabajo adquiere nuevamente la propiedad de la situación anterior tomando en cuenta, por supuesto, las variantes a que dé lugar la actual condición de la relación laboral dependiendo de las consecuencias o de las decisiones al respecto, por esta razón el concepto de suspensión es opuesto a la extinción del contrato de trabajo.

Cuando se produce la suspensión de la relación laboral sólo se origina un paréntesis en la continuidad y durante el tiempo de suspensión, *el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario*. Quedando a salvo las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o por la convención colectiva y los casos que por motivo de equidad determine el Reglamento, dentro de las condiciones y límites que éste fije.

En caso de reposo por más de doce (12) meses el artículo 94 de la LOT, actualmente derogada establece como causa de suspensión de la relación de trabajo, el accidente o enfermedad profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce (12) meses, aún cuando del accidente o enfermedad se derive una incapacidad parcial y permanente.

De la redacción transcrita surge una importante incertidumbre, ¿Qué pasa con la relación de trabajo una vez transcurridos los doce meses si el trabajador no se reintegra al trabajo?, ya que la ley sólo autoriza una suspensión por un lapso máximo de doce meses, transcurridos estos, ¿cuál es la situación jurídica que subsiste entre trabajador y patrono? En este sentido se cita lo establecido en la sentencia de la Sala de Casación Social del 19 de mayo de 2006, sentencia Nro.870, con ponencia del Magistrado Omar Mora, en el caso Ramírez vs COMTEC, C.A:

En consecuencia, la Sala establece que en el presente caso la relación de trabajo terminó por una causa ajena a la voluntad de ambas partes conforme a lo previsto en el artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo, al darse el

supuesto establecido en el literal b) del artículo 46 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (p. 4).

Dejando establecido que una vez transcurridos los doce meses de suspensión de la relación de trabajo sin que el trabajador se haya reintegrado a sus labores, la relación de trabajo finaliza por causa ajena a la voluntad de las partes.

Debe hacerse la salvedad de los casos de enfermedad o accidente de origen laboral, ya que en el último párrafo del artículo 79 de la LOPCYMAT, se establece que agotado el lapso de 12 meses, el INPSASEL, puede determinar si existe criterio favorable de recuperación del trabajador y extender este período de suspensión por tiempo adicional, disposición esta que debemos interpretar en concordancia con lo establecido en el artículo 94 de la LOT a los efectos de considerar el especialísimo caso de los trabajadores víctimas de accidente o enfermedad ocupacional.

De la misma manera, se considera la disposición contenida en el artículo 10 de la LRPLSS, que aunque la misma se refiere a la extensión de las cotizaciones, prevé la posibilidad de extensión del período de incapacidad más allá de los doce meses, cuando exista mérito favorable para la recuperación del trabajador.

En ambos casos, debe dejarse claro que la declaratoria de existencia de mérito favorable para la recuperación del trabajador debe realizarla el órgano competente en tiempo útil, es decir antes de finalizado los doce meses, ya que al día siguiente de transcurrido este lapso opera sin necesidad de notificación alguna la finalización de la relación de trabajo por causa ajena a la voluntad de las partes, por lo que mal puede un funcionario modificar una situación ya consumada de pleno derecho.

### **Tratamiento de los Reposos Médicos por Infortunios Laborales**

El artículo 73 de la LOTT, determina que durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador o trabajadora no está obligado a prestar el servicio ni el patrono o la patrona a pagar

el salario. El Tiempo que dure la suspensión se computara para la antigüedad del trabajador o trabajadora, si se trata de suspensión del trabajo por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, o por enfermedad o accidente común, el patrono tiene que pagarle al trabajador la diferencia que no paga el organismo encargado de la seguridad social, a partir del 4° día de reposo médico, inclusive; tal como expone Juan García Vara en el Libro Sustantivo Laboral en Venezuela.

Con relación a las vacaciones, las mismas se pagan cuando el trabajador cumpla un (1) año ininterrumpido de trabajo o labores efectivas, por lo que resulta absurdo otorgarle vacaciones y pagar un bono vacacional para un disfrute si la relación laboral se encuentra suspendida.

Ahora bien, el lapso de la suspensión de la relación laboral sí se computa para la acreditación de la prestación social de antigüedad conforme al artículo 73 LOTTT y no aplica a las prestaciones sociales referidas a la garantía de las prestaciones sociales literales a y b del artículo 142 de la LOTTT, ello debido a que no se puede hacer la acreditación de los quince 15 días cada trimestre con base al último salario devengado ya que no existe salario por prestación de servicios.

Durante el tiempo de la suspensión de la relación de trabajo el patrono deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a la dotación de vivienda, alimentación del trabajador, seguridad social, régimen prestacional de empleo, Banco Nacional de Vivienda y Habitat (BANAVIH) y Fondo de Ahorro Obligatorio Vivienda (FAOV), conforme al artículo 73 literal a y b LOTTT. Del análisis del respectivo artículo se desprende que el patrono sea el único que tenga que pagar la totalidad de las cotizaciones o contribuciones parafiscales sociales (seguridad social, régimen prestacional del empleo, banavih (faov), por ejemplo que adicionalmente tenga que cubrir también la deducción que por ley le corresponde cotizar al trabajador. Se entiende que el patrono debe hacer las retenciones correspondientes con base a la cuota parte que debe entregar al trabajador como diferencia no cubierta por el seguro social, hacer la deducción del 33,33% o su diferencia. Es importante destacar que el empleador o

patrono tiene el deber de incluir en la seguridad social al trabajador, caso contrario éste deberá pagar la totalidad del salario sin posibilidad de retención alguna.

Ahora bien con respecto al beneficio de alimentación durante la suspensión de la relación laboral por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, el patrono está obligado a cumplir con la entrega del mismo aun sin darse la existencia de la jornada efectiva de trabajo, también se puede continuar entregando dicho beneficio, en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de 12 meses, descanso pre y postnatal, y permiso o licencia de paternidad, ello conforme a la Ley de Alimentación para los Trabajadores y Trabajadoras (LAPT) G.O. Nro.39.660, 26/04/2011, modificación G.O.39.666, 04 mayo de 2011 y Ley del Cesta Ticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, 23/10/2015. G.O. Nro.40.773.

Además existen otras disposiciones legales contenidas en la Ley del Seguro Social LSS y las sentencias emanadas de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 16 de Mayo 2014, cuyo número de sentencia 298 y 07 de Junio 2013, numero de sentencia 377 en las que se determina, la primera, la norma contenida en el artículo 9 de la Ley del Seguro Social LSS, no faculta al empleador a despedir a un trabajador luego de las cincuenta y dos (52) semanas de la suspensión por accidente o enfermedad; dicho precepto únicamente determina lo relacionado a prestaciones de dinero de acuerdo a la discapacidad que padece el trabajador. La segunda sentencia transcurrido en exceso el lapso de la suspensión de la relación laboral, de cincuenta y dos (52) semanas, sin que el trabajador presente una condición favorable que permita su reingreso, procede la culminación de la referida vinculación jurídica, por causas ajenas a la voluntad de las partes; en consecuencia resulta improcedente la aplicación del artículo 100 de la LOPCYMAT.

Como fundamento jurisprudencial en este sentido se tiene la resolución de la sentencia de la Sala de Casación Social de 19 de mayo de 2006, donde se establece que la relación de trabajo terminó por una causa ajena a la voluntad de las partes conforme a lo previsto en el artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo LOT, al darse el supuesto establecido en el literal b) del artículo 46 del RLOT dejando establecido que una vez transcurridos los doce meses de

suspensión de la relación de trabajo sin que el trabajador se haya reintegrado a sus labores, la relación de trabajo termina por instancia del patrono salvo que el INPSASEL dictamine que el trabajador puede reingresar al trabajo.

De la misma manera se debe considerar la disposición contenida en el artículo 10 de la ley de reforma parcial de la ley del seguro social LSS, que aunque la misma se refiere a la extensión de las cotizaciones, prevé la posibilidad de extensión del período de incapacidad más allá de los doce meses, cuando exista mérito favorable para la recuperación del trabajador.

En ambos casos, debe dejarse claro que la declaratoria de existencia de mérito favorable para la recuperación del trabajador debe realizarla el órgano competente en tiempo útil, es decir antes de finalizado los doce meses, ya que al día siguiente de transcurrido este lapso el patrono puede ponerle fin a la relación del trabajo por causa ajena a la voluntad de las partes, por lo que mal puede un funcionario modificar una situación ya consumada de pleno derecho.

En ese sentido, la suspensión de la relación de trabajo siempre implica la cesación temporal de las prestaciones básicas de las partes de la relación jurídica, es decir, entraña siempre la idea de temporalidad, toda vez que cesada la causa determinante de la suspensión, la relación de trabajo vuelve a adquirir los efectos y lograr la situación anterior con las consecuencias que van unidas a su existencia. Por este motivo la suspensión se opone a la extinción del contrato, que implica el cese definitivo de la relación laboral.

### **Capítulo III**

#### **Marco legal y procedimiento que seguir por los profesionales del derecho en la suspensión de la relación de trabajo por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional en Venezuela**

##### **Variantes legales que describen los supuestos de suspensión de la relación laboral**

La suspensión de la relación de trabajo no pone fin a la vinculación jurídica laboral existente entre el empleador y el trabajador. La LOTTT, mantiene la inamovilidad por las causales de enfermedad ocupacional y accidente de trabajo por un periodo que no exceda los 12 meses; y otros casos; la prestación del servicio militar, la privación de libertad en el proceso penal, permiso para el estudio y los casos fortuitos o de fuerza mayor como supuestos de suspensión de la relación de trabajo.

La LOTTT incluye variantes legales como nuevas causales de suspensión de la relación de trabajo; el permiso paternidad y el permiso para el cuidado del cónyuge, ascendientes y descendientes, hasta el primer grado de consanguinidad. Este último supuesto procede en caso de necesidad y su tiempo de duración debe acordarse con el empleador.

La LOTTT presenta cambios relevantes en los efectos económicos en todas las causales de la suspensión de la relación de trabajo, los más notables son (a) la obligación de los empleadores a computar la antigüedad durante el tiempo de la suspensión; (b) continuar cumpliendo con las obligaciones de dotación de vivienda, alimentación y las convenidas en contratos colectivos; incluso la nueva ley de alimentación (LAPT 2011) estableció la obligación de los patronos de continuar entregando el beneficio de alimentación durante el lapso de la suspensión sin existir jornada efectiva de trabajo y (d) cualquier otra que por motivos de justicia social se establezcan en los reglamentos y resoluciones. Incluso la introducción de una nueva causal que representa un cambio radical, la cual es la establecida en el literal “b” del artículo 72 LOTTT (accidente común o de origen no ocupacional), es decir que no emanan ni proceden de la prestación del

servicio subordinado, por la que el patrono está obligado a pagar la diferencia no cubierta por la seguridad social.

Una vez señalado esto, es preciso determinar que el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral no es susceptible de computar a los efectos del pago de las utilidades del trabajador, es decir no se puede computar a las utilidades el tiempo no laborado, ya que las mismas se pagan dividiendo el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados, por lo cual no se puede incorporar a un trabajador que no contribuyó con las utilidades del año por cuanto no devengó salario durante el lapso de la suspensión.

En este sentido, el tiempo de duración de la suspensión de la relación laboral no se computa, no es de considerar al pago de las utilidades, ya que la razón de ser del derecho de participación en los beneficios por parte de los trabajadores, radica que para alcanzar estos beneficios líquidos, el dueño del capital y de la técnica ha diseñado, formulado y ejecutado una política económica donde los medios materiales, humanos y jurídicos están organizados de tal manera que permitan lograr fines económicos. El aporte efectivo de la fuerza de trabajo

es vital para la obtención de las ganancias que produce la empresa en el ejercicio económico respectivo.

Por lo anterior, el pago de las utilidades no es una dádiva que el patrono tiene a bien concederles a los trabajadores; es un derecho que tienen éstos, porque su trabajo contribuye un valor primordial para la obtención de los beneficios líquidos de la empresa, es por ello que la cuota correspondiente de estos beneficios a cada trabajador, obedecerá además a los meses completos de labores realizadas, en los cuales participó efectivamente para conseguir los beneficios económicos esperados por la empresa.

Por tal razón soy del criterio de que los periodos en que la relación laboral se encuentra suspendida no han de ser tomados en cuenta para el promedio del pago de las utilidades porque este derecho tiene como condicionante que el trabajador participe a través de su fuerza de trabajo efectiva en los beneficios.

### **Accidente de Trabajo.**

En el derecho comparado se han realizado muchas consideraciones en cuanto a lo que debe entenderse como accidente de trabajo y en cada país se establecen características propias del mismo, de hecho, la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT), consagra en el convenio 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que todo miembro deberá formular una definición de accidente de trabajo.

En legislaciones como la francesa, considera al accidente de trabajo como cualquier causa sobrevenida por el hecho u ocasión del trabajo a toda persona asalariada, o que trabaje por cualquier título o en cualquier lugar que fuere, para uno o varios patronos o dueños de empresa, así para la legislación mexicana, el accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que se preste, y para el ordenamiento jurídico argentino, el accidente de trabajo es todo acontecimiento súbito y

violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

En Venezuela, la LOPCYMAT en su artículo 69, destaca:

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

Resalta además que se consideran igualmente accidentes de trabajo: (a) La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias. (b) Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en 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. (d) Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como (e) Los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos (*in itinere*), siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos.

En el mismo orden de ideas, para los efectos del contenido destacado lo planteado por Mantero, Osvaldo (1987), quien describe que: “es accidente de trabajo cualquier lesión corporal o la muerte que ocurra en el curso de, por el hecho de o con ocasión del trabajo” (p.37).

En cuanto al alcance de estos conceptos, la doctrina universal y la jurisprudencia, han precisado que *en ocasión del trabajo*, debe entenderse como *en el lugar y tiempo del trabajo*, que para una fuerte corriente doctrinal, es equivalente al lugar y tiempo en que el trabajador se encuentre bajo subordinación, es decir que entre el accidente y el trabajo no hay necesariamente una relación de causa y efecto, sino que es suficiente una relación de concomitancia o contemporaneidad.

### **Enfermedades Ocupacionales.**

Se menciona en este aparte lo descrito en la III Reunión de la Comisión Técnica Nro. 3 del Subgrupo 10 MERCOSUR *Salud, Seguridad e Inspección del Trabajo y Seguridad Social*. Efectuada en la ciudad de Montevideo en 1997, en base al Seminario titulado *Armonización de la Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*, donde se creó la siguiente definición de *enfermedad profesional*: “es la enfermedad y/o daño a la salud generada en la situación de trabajo, considerando las condiciones de exposición aguda, subaguda o crónica; a los agentes de riesgo y la actividad laboral (uso, presencia, manipulación)

Al respecto, Cabanellas, Guillermo (2001), define la enfermedad profesional como “la provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada” (p.45). Señala este autor, que la enfermedad profesional proviene del desempeño de una tarea peculiar en determinada actividad, que puede dar origen a problemas de salud tanto físicos como psíquicos, como consecuencia al desempeño de las labores o al efecto de las condiciones especiales o excepcionales en que se desenvuelva el trabajador.

Es oportuno reseñar el comentario realizado por el mismo autor, cuando hace referencia a la diferencia entre enfermedades profesionales y enfermedades del trabajo, a saber (a) la enfermedad profesional se presume originada por la actividad laboral, (b) la enfermedad del trabajo exige, para la protección legal que se cumpla el nexo entre el trabajo y la dolencia.

En Venezuela, la definición de *enfermedad ocupacional* se encuentra regulada en la LOPCYMAT en su artículo 70:

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud (p.67).

Vistas ambas definiciones, se observa que la consagrada en la LOPCYMAT, incorpora al concepto de enfermedad ocupacional, las enfermedades agravadas con ocasión del trabajo, es decir las enfermedades de trabajo, o relacionadas con el trabajo, comentadas anteriormente, nótese que no es una definición aparte del concepto de enfermedad ocupacional, por el contrario, está considerada como una enfermedad ocupacional propiamente dicha. Esta incorporación se plantea como una novedad, ya que, anterior a la reforma de la LOPCYMAT, las enfermedades agravadas por la actividad laboral no se consideraban como enfermedades ocupacionales, por lo tanto, no eran indemnizables, hoy por hoy si lo son. Además, de lo arriba comentado, con la definición de enfermedad ocupacional de la LOPCYMAT, vigente, se acoge en Venezuela, una de las propuestas establecidas en el artículo ocho del Convenio 121 de la OIT.

El segundo aparte del Artículo 70 de la LOPCYMAT, el legislador consagra una presunción *iuris et de iure*, para las enfermedades que se encuentren enunciadas, en la lista de enfermedades ocupacionales, que se dicte al efecto; se hace la salvedad, que la norma técnica

a la cual hace referencia la ley in comento, aún no ha sido publicada, sólo existe una lista o baremo publicada en la Gaceta Oficial N° 21.526 de fecha 3 de Octubre de 1944, la cual es obsoleta en la actualidad, y la lista prescrita en el Convenio 121 de la OIT, antes nombrado, la cual es norma nacional conforme a lo previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pero que es bastante limitada; ambas lista están aún vigentes. Con este supuesto, se libera al trabajador de probar la relación causa efecto, entre la patología prescrita en la lista de enfermedades ocupacionales y la actividad laboral.

### **Variantes legales que diferencian los supuestos de suspensión de la relación laboral y la terminación de la relación laboral.**

Durante el tiempo de suspensión el patrono o empleador no puede despedir al trabajador afectado por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento establecido en el marco legal.

Por este motivo la suspensión se opone a la extinción del contrato, que implica el cese definitivo de la relación laboral. Dentro de esta concepción, Pérez Botija (1960) expresa lo siguiente:

El principio protectorio que informa en su integridad al derecho del trabajo y, en particular, el de conservación de la relación de trabajo que dimana de aquel, impone que en el ámbito de la relación laboral se estimen irrelevantes ciertas interrupciones o suspensiones (transitorias) de la prestación de servicios, preservándose -en todo caso- el vínculo jurídico entre el patrono y trabajador. En otros términos, la aludida suspensión supone el cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción (p. 269).

Por lo anterior la suspensión de la relación de trabajo implica la cesación temporal de la relación jurídica que los unió, es decir, entraña siempre la idea de temporalidad, toda vez que

una vez cesada la causa determinante de la suspensión, a través del dictamen del INPSASEL la relación de trabajo vuelve a adquirir los efectos y lograr la situación anterior con las consecuencias que van unidas a su existencia.

### **Consideraciones legales, sociales y administrativas que con ocasión del accidente o enfermedad ocupacional el trabajador entra en reposo consecutivo a causa de la patología o afección adquirida**

El principio legal que rige lo contenido en materia del trabajo se encuentra en primera instancia en la CRBV en los artículos 87 y siguientes, que determina que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, así el Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le certifique el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Por su parte la LOTTT, indica en el título Capítulo IV. De la Suspensión de la Relación de Trabajo en el artículo 72 que la suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos: (a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un periodo que no exceda de doce meses, para esta calificación se requiere que la enfermedad se adquiriera por razón del servicio prestado (ambiente, manipulación de productos, agentes químicos, físicos, mecánicos), (b) mientras que por accidente de trabajo se entiende aquel que ocurra con ocasión del cumplimiento del trabajo en la realización de las tareas encomendadas, o en el tiempo para ir a la empresa o regresar de ella, siempre que se cumplan los extremos previstos por el legislador en estos casos.

Tomando en cuenta como mencioné anteriormente una vez que el trabajador incurra en algunas de las anteriores causales el empleador, patrono deberá cumplir con las obligaciones del contrato colectivo (si existe) vivienda, alimentación y reglamentos mientras se encuentra suspendida la relación de trabajo, garantizando de esta manera la justicia social por la que el trabajador no se encontrará desprotegido como débil jurídico.

De igual manera establece el artículo 73 LOTTT la antigüedad del trabajador comprenderá el tiempo servido antes, durante y después de la suspensión de la relación laboral, lo cual es una novedad, por lo que se garantiza como derecho el tiempo útil que ha prestado el trabajador antes, durante y después de la suspensión de la relación laboral por lo que se tomará en cuenta para el computo de su antigüedad, respetándose de ésta manera la dignidad humana en el trabajo en un estado social de derecho y de justicia.

Como requisito adicional, el artículo 69 de la LOPCYMAT exige que en estos casos, la suspensión de la relación de trabajo no puede exceder de doce meses; si excediera de dicho lapso ya no sería una suspensión de la prestación del servicio, sino una causa de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador y al patrono.

Por lo anterior queda claro que en Venezuela, cuando un trabajador resulta afectado a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad de origen ocupacional, se tiende a pensar en principio la responsabilidad recae completamente sobre el empleador; no obstante, por el carácter del bien tutelado en materia de salud y seguridad laboral, que no es otro que el trabajador como ser humano a quien se le debe garantizar la salud, la vida y el pleno desarrollo de sus facultades físicas y mentales para resguardar su calidad de vida y sus derechos fundamentales, el estado ha consagrado desde su carta magna, la protección frente a los riesgos en el trabajo.

### **Conocimiento del profesional del derecho en la solución expedita y positiva de los casos**

Para que el profesional del derecho actúe de manera expedita y positiva en la solución de los casos no sólo debe tener conocimiento legal de la materia, sino que debe tener una base ética y moral, por lo que está obligado a acatar en su ejercicio profesional no sólo las reglas éticas de la actividad diaria, también debe respetar el interés ajeno de su representado como interés personal para aumentar el grado de diligencia en los casos que asuma. Por ello, se afirma que el estudio del derecho no tiene fin, hay que conocer todas las áreas o materias que lo componen, sin olvidar la importancia de los abogados especialistas.

El abogado honesto es aquél que le señala a su cliente el camino correcto, aunque éste no acepte el consejo y equivoque al decidir. En los tiempos que corren, algunos profesionales del derecho subrayan que "todo vale", siempre que la defensa de quienes han depositado su confianza en el abogado lo requiera y la moral lo permita. No obstante, la moral, la razón y el Derecho, persisten en constante conflicto, es importante disponer de la adecuada asesoría jurídica mediante abogados conocedores del área a tratar, de allí precisamos: abogados penalistas, abogados en asuntos laborales, abogados de cobranzas, abogados expertos en reclamos de pago e indemnización por accidentes en buques, contratos de franquicias, quiebras, entre otros.

El abogado que tome cualquier caso, asunto debe primeramente asesorar al cliente con la mayor claridad y diligencia hasta su conclusión, haciéndole entender las circunstancias tanto positivas como negativas que conllevaría acudir a la fase de juicio, dado el caso que no se llegara a una conciliación en la fase de Sustanciación, Mediación y ejecución, debido que el éxito del asunto no dependería del abogado sino de lo que del criterio del juez de juicio bien tenga de acuerdo a las pruebas aportadas. El abogado en la actualidad debe tener perfil negociador por lo que siempre deberá favorecer un arreglo justo basado en la ética aplicando los mecanismos alternos en la resolución de conflictos. Los arreglos o transacciones producto de las negociaciones, conciliaciones con la parte contraria deberá siempre tratarse por intermedio o por el conducto de un representante legal, previamente acreditado y capacitado para ello.

## **Tratamiento debe dispensarse en materia jurídica para constatar y comprobar las causas de la suspensión laboral en base a las Sentencias de la SCS del TSJ**

Se debe verificar si el trabajador incurre en algunas de las causales del Capítulo IV. De la Suspensión de la Relación de Trabajo de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) artículo 72: la suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos: (a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un periodo que no exceda de doce meses.

De acuerdo a las sentencias emanadas de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 16 de mayo de 2013, Nro. 298, en la cual tomando como referencia lo contemplado en el artículo 9 de la Ley del Seguro Social se concede la facultad al empleador para dar por terminada la relación de trabajo luego de cumplidas las cincuenta y dos (52) semanas de suspensión por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo; y la segunda sentencia de fecha 07 de junio de 2013, Nro. 377, transcurrido en exceso el lapso de la suspensión de la relación laboral, de las cincuenta y dos (52) semanas, sin que el trabajador presente una condición favorable que permita su reingreso, procede la culminación de la referida vinculación jurídica por causas ajenas a la voluntad de las partes; en consecuencia resulta improcedente la aplicación del artículo 100 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo.

En referencia a lo anterior quien determina si el trabajador presenta condición de salud favorable de recuperación y por consiguiente la reinserción en el campo laboral es el INPSASEL, antes de finalizada las cincuenta y dos (52) semanas, de lo contrario termina la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes, sin necesidad de notificación alguna, ello en concordancia con el artículo 76 LOTTT y artículo 46 del RLOT, posteriormente se procederá a realizar oferta real de pago ante el tribunal laboral de la jurisdicción por concepto de indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes, ello conforme al artículo 92 LOTTT, que no es más que el monto de lo que corresponde por prestación de antigüedad. Adicionalmente el trabajador podrá demandar ante

los tribunales laborales de la jurisdicción indemnización por concepto de algunos de los infortunios laborales, ya sea por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, destacando que el trabajador tendrá la posibilidad demandar un conjunto de acciones, entre ellas: la responsabilidad objetiva; con fundamento en la LOTTT, la responsabilidad subjetiva; LOPCYMAT y las establecidas en el Código Civil; daño moral y lucro cesante.

En virtud de ello y conforme a la disposición contenida en el artículo 130 de la LOCYMAT para que proceda la responsabilidad subjetiva en la demanda por pago de indemnización por enfermedad ocupacional y accidente de trabajo se debe demostrar determinados parámetros: ocurrencia del infortunio laboral (daño), el incumplimientos de las normas contenidas en la LOPCYMAT obligaciones patronales (hecho ilícito laboral) la relación de causalidad entre el incumplimientos patronal y la ocurrencia del infortunio laboral (nexo causal)

En virtud de lo explanado y como marco documental en este punto, se hace referencia al criterio establecido por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia del 20 de junio de 2012, sentencia Nro.627, caso: María Elisabeth Hernández Adarme contra Industrias Procesadoras, C.A. INPROCA, la referida sala sostuvo:

Con respecto al régimen de la **responsabilidad subjetiva del patrono**, ha sido criterio reiterado de esta Sala, que conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, **corresponde al empleador indemnizar al trabajador por las incapacidades ocasionadas por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, o a sus parientes en caso de muerte del trabajador, cuando dichos infortunios se hayan producido como consecuencia del incumplimiento de las normas de prevención**, en tal sentido, el empleador que sabiendo que sus trabajadores corren peligro en el desempeño de sus labores no aplique los procedimientos o técnicas necesarias para corregir las situaciones riesgosas dentro del ámbito laboral, **responde por haber actuado de forma culposa, con negligencia, imprudencia, impericia y siempre será preciso que, en caso de reclamación de la indemnización correspondiente, el trabajador demuestre que el patrono conocía las condiciones riesgosas.**

De igual manera, ha señalado esta Sala (...) que en materia de infortunios del trabajo (accidentes de trabajo o enfermedad profesional), conforme al citado

artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo, **se aplica la responsabilidad objetiva del empleador** o la llamada “teoría del riesgo profesional”, en virtud de la cual, **el patrono debe responder e indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo o por enfermedades profesionales, que provengan del servicio mismo o con ocasión de él, aunque no haya imprudencia, negligencia, impericia o inobservancia de los reglamentos por parte de la empresa o aun existiendo culpa de los trabajadores.** (Destacado de esta Sala).

En referencia a lo anterior se deduce que la responsabilidad subjetiva no sólo exige el daño, hecho ilícito laboral, nexo causal entre el daño y la conducta antijurídica sino que la inobservancia de la norma en materia de salud, higiene y seguridad esté directamente vinculada con el daño causado.

En ese sentido, es preciso destacar el criterio sentado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia del 03 de agosto de 2017, sentencia Nro.706, caso: Robert José Marín Sánchez contra Ford Motor de Venezuela, C.A), al siguiente tenor:

Del criterio transcrito *supra*, se desprende que cuando el demandante reclama indemnizaciones por daños provenientes de la responsabilidad subjetiva del empleador, específicamente la indemnización prevista en el artículo 130 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, corresponde a éste probar el hecho ilícito, esto es, que el hecho, en este caso la enfermedad ocupacional, no sólo es consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino que además, el infortunio que tiene incidencia directa en el daño, haya sido producto de la conducta infractora del patrono, por negligencia, impericia o dolo.

En ese sentido, esta Sala constata del informe de investigación de enfermedad realizado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el incumplimiento por parte del patrono de alguna de las obligaciones que le impone la ley en materia de salud y seguridad laboral, como por ejemplo, el de facilitar el derecho a los trabajadores de recibir formación teórica y práctica, suficiente y adecuada y en forma periódica, para la ejecución de su actividad; así como de participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y el ambiente de trabajo y a no ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres; la obligación de abstenerse de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo; y la obligación de diseñar una política y elaborar e implementar un programa de seguridad y salud en el trabajo, específico y adecuado a sus procesos.

Ahora bien, no obstante lo anterior, resulta evidente para esta Sala, que al haber dictaminado el juez de alzada la procedencia de la indemnización contenida en el numeral 4, del artículo 130, de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, por responsabilidad subjetiva del patrono, tomando en consideración solamente el incumplimiento del patrono de alguna de las obligaciones a las cuales hace referencia el referido informe de investigación, aplicó falsamente la norma denunciada como violada, pues, afirmar que los padecimientos físicos que afectan al trabajador demandante (daño), hayan sido como consecuencia de tales incumplimientos (nexo causal), constituye un error de juzgamiento que incide indefectiblemente en el dispositivo del fallo, porque a juicio de esta Sala, es sumamente difícil poder determinar tan sólo con estos elementos (incumplimientos), en qué proporción fue determinante o no esa circunstancia.

De lo anterior se deduce que sólo incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral no configura la responsabilidad subjetiva, deben existir los elementos señalados anteriormente, el principal el hecho ilícito, que comprende el incumplimiento de la conducta preexistente; la existencia del daño (la enfermedad ocupacional o accidente de trabajo); el carácter culposo del incumplimiento y la relación de causalidad entre el daño ocasionado al trabajador y las labores desempeñadas

## **Capítulo IV**

### **Base jurídica venezolana de los aspectos reglamentarios de la suspensión de la relación de trabajo por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo**

#### **Reposo Medico**

Instrumento que establece el tiempo durante el cual la relación de trabajo estará suspendida ya sea por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo. El reposo médico es emitido por el organismo oficial establecido para ello, si es elaborado y emitido por el medico particular el mismo debe ser convalidado por el organismo público competente para que tenga validez, es decir que los reposos médicos deben ser convalidados por médicos adscritos al Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS) cuando éstos sean emitido por médicos privados a los efectos de que pueda hablarse de la suspensión de la relación de trabajo.

### **Duración de los reposos médicos y prórroga de acuerdo LSSO.**

La duración del reposo médico no tiene mayor importancia si tiene cuatro 4 o cinco 5 meses, pero si la suma de cada uno de los reposos médicos excede de las cincuenta y dos 52 semanas termina la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes, a menos que el INPSASEL determine si existe mérito realmente favorable de recuperación del trabajador, destacando que así haya o no haya dictamen del INPSASEL cumplidas las cincuenta y dos semanas 52 quien determina la terminación de relación del trabajo es el patrono.

### **Tiempo de reintegro del trabajador**

Una vez cumplidas las cincuenta y dos semanas (52) de suspensión de la relación de trabajo el trabajador debe reintegrarse inmediatamente a su puesto de trabajo a menos que el INPSASEL dictamine que hay criterio favorable de recuperación por un periodo igual o inferior a las cincuenta y dos (52) semanas de igual forma un vez cumplido el lapso establecido por INPSASEL el trabajador debe reintegrarse inmediatamente a su puesto de trabajo.

### **Cambio de puesto del trabajador**

El artículo 76 de la LOPCYMAT establece que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, previa investigación, mediante informe, calificará el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional. Dicho informe tendrá el carácter de documento público.

Todo trabajador o trabajadora al que se la haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para que se realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma

De la narración del presente artículo se deduce que el INPSASEL es el órgano público que determina el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional y posterior reubicación al puesto de trabajo al cual fue primeramente contratado o reubicación en un puesto de trabajo distinto al cual fue contratado, debido a que por el grado y tipo de discapacidad limitan sus funciones.

## **Transformación de la suspensión de la relación de trabajo a terminación de la relación de trabajo**

La suspensión de la relación de trabajo se convierte en terminación de la relación de trabajo una vez cumplidas las cincuenta y dos (52) semanas o que el INPSASEL determine que el trabajador no puede continuar prestando el servicio por la incapacidad que padece.

## **Indemnización del trabajador**

El artículo 130 de la LOPCYMAT establece las indemnizaciones a los Trabajadores y Trabajadoras en caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste estará obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes, de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión, equivalentes a:

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

En caso de gran discapacidad asociada a la discapacidad absoluta permanente la indemnización será equiparable a la muerte del trabajador o trabajadora.

Cuando la gran discapacidad esté asociada a la discapacidad temporal, la indemnización será una indemnización equivalente al triple del salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad.

Cuando la secuela o deformaciones permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, hayan vulnerado la facultad humana del trabajador, más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias, en las condiciones y circunstancias contempladas en el artículo 71 de esta Ley, el empleador queda obligado a pagar al trabajador, por concepto de indemnización, una cantidad de dinero equivalente al salario de cinco (5) años contando los días continuos.

A los efectos de estas indemnizaciones, el salario base para el cálculo de las mismas será el salario integral devengado en el mes de labores inmediatamente anterior.

En referencia a lo anterior enfatizo que para demandar indemnización ya sea por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo el trabajador tiene un conjunto de acciones, vale decir: responsabilidad objetiva o teoría del riesgo profesional; establecidas en la LOTT, responsabilidad subjetiva; establecidas en la LOPCYMAT en la que se debe cumplir con explícitos puntos para que se configure la responsabilidad objetiva: ocurrencia del infortunio laboral (daño), el incumplimientos de las normas contenidas en la LOPCYMAT, obligaciones patronales (hecho ilícito laboral) la relación de causalidad entre el incumplimientos patronal y la ocurrencia del infortunio laboral (nexo causal). También las establecidas en el Código Civil, a través del daño moral y lucro cesante.

Aunado a ello el artículo 92 de la LOTT establece que en caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona

deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales (antigüedad) y el artículo 9 de la LOPCYMAT establece que las acciones para reclamar las indemnizaciones a empleadores o empleadoras por accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales prescriben a los cinco (5) años, contados a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral, o de la certificación del origen ocupacional del accidente o de la enfermedad por parte de la unidad técnico administrativa del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales correspondiente, lo que ocurra de último.

De todo ello se concluye que tanto la LOPCYMAT, la LOTTT, el Código Civil y jurisprudencia venezolana establecen indemnizaciones por infortunios laborales (accidente de trabajo, enfermedad ocupacional) e indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes, con la salvedad que en esta última el patrono deberá pagarle al trabajador por concepto de indemnización el monto de lo que corresponde las prestaciones sociales (antigüedad), es decir el trabajador tiene doble indemnización y el lapso para reclamar el presente derecho es de diez (10) años contados desde la fecha de la terminación de la prestación del servicio, artículo 51 LOTTT

### **Conclusiones**

En relación a la presente tesis de grado se puede concluir que siendo evidente que la problemática que se pretende plantear se encuentra inmerso en el régimen jurídico en materia de la relación laboral en materia de la protección del trabajador por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, esta se constituye como un servicio cuyo principio fundamental es la prevención de los riesgos ocupacionales, no obstante cuando la prevención fracasa y se produce un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacionales es necesario reparar los daños sufridos por el trabajador entrando entonces en materia del procesamiento de la cesantía de la relación de trabajo con ocasión de causas no imputables a la voluntad de las partes.

Siendo que en el país, existe un régimen de protección del trabajador ajustado con los principios que a nivel internacional, es de notar que se pretendió desarrollar con la presente tesis las restricciones en algunos aspectos con respecto a la presunción de laboralidad de los accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales y su tratamiento a la hora que esto signifique la suspensión por efecto de reposo del trabajador afectado. Dicha presunción que se de-

bió establecer de manera clara en la norma que regula esta materia, así como la automaticidad, que no se visualiza, con una aplicación amplia como en otras legislaciones.

En este orden de ideas, puede decirse que no existe una receta única que permita establecer un régimen único o procedimiento para el abordaje de estas situaciones o casos para establecer si luego de un reposo de un año por la misma patología, deviene la terminación de la relación o la reinserción del trabajador que defina el éxito de la resolución de las querellas, según la visión del patrono y del trabajador.

La base normativa se encuentra dispersa principalmente en cinco ordenamientos jurídicos diferentes, en algunos casos acumulativos, pero con carácter compensatorio: (a) Ley del Seguro Social, (b) Ley Orgánica del Trabajo, (c) Ley del Sistema de Seguridad Social, (d) Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y las sentencias de la SCS del TSJ, las cuales para casos homólogos ofrecieron distintas resoluciones.

## Referencias

- Arias, F. (1999): *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. Caracas. Espítome.
- Cabanellas, G. (2001). *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Heliasta.
- Cerda, H. (1991). *Los elementos de la investigación*. Bogotá: El Búho.
- Duran, F. (2005). *Aseguramiento de riesgos laborales: principios e instrumentos Organización Internacional del Trabajo OIT*
- Finol, T. y Nava, H. (1992) *Investigación documental, preparación y presentación de trabajos escritos*. Maracaibo.
- Finol, T y Nava, H. (1996). *Procesos y Productos en la Investigación Documental*. Maracaibo. EDILUZ.
- García, J. (2012). *Sustantivo Laboral en Venezuela*. Caracas, Alvaro Nora.
- Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta oficial N° 6.076, 30 de abril 2012.

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 38.236. 2005.
- Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras. (2011) *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 39.666 (Extraordinario) 4 de mayo de 2011.
- Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 5976. 31 de julio de 2008.
- Mantero, O. (1987). *Estudios Sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Caracas.
- Marín, A. (2008). *Métodos y estrategias de investigación. Clasificación de la investigación*. <https://metinvestigacion.wordpress.com/>
- Palella y Martins. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas Fedupel.
- Pérez, B. (1960). *Derecho del Trabajo*. Madrid, Tecnos.
- Rincón, M. (2011). *Alcance de la Responsabilidad Patronal ante un Accidente de Trabajo o Enfermedad Ocupacional en Venezuela, de conformidad con la legislación Nacional Vigente al año 2009*. (Tesis Especialización) UCAB Caracas.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT, 2006). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 38.426. 28 de abril de 2006.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas, Panapo.
- Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (2006). Sentencia N°870. De 19 mayo de 2006.
- Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (2012). Sentencia N°627. de 20 junio de 2012.
- Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (2013). Sentencia N°.377. de 07 junio de 2013.
- Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (2014). Sentencia N°298. de 16 mayo 2014.
- Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (2017). Sentencia N°706. de 03 de agosto de 2017.
- Santana, C. (2008). *Inamovilidad Laboral en Venezuela*. (Tesis de Especialización) UCAB. Caracas.